



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes
de la Institución Educativa N° 7079 San Juan de Miraflores, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra de Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Miraya Navarrete Olga Jesús (ORCID: 0000-0002-1496-5837)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Canales Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darme la vida. A mi familia por el apoyo incondicional que me brinda para el logro de mis objetivos profesionales y ser cada día mejor Maestra.

Agradecimiento

Al personal directivo, docente y administrativo de la universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de enriquecerme profesionalmente, y en especial al Dr. Cárdenas Canales Daniel Armando, por su apoyo y asesoría para el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1 Tipo	12
3.1.2 Diseño-Nivel	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1 Resultados descriptivos	18
4.2 Resultados inferenciales	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	36
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Instrumentos	38
Anexo 3: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	45
Anexo 4: Juicio de expertos	48
Anexo 5: Base de datos	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	13
Tabla 2 Confiabilidad – Alfa de Cronbach	15
Tabla 3 Juicio de expertos	16
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable gestión del talento Humano	18
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable habilidades Sociales	19
Tabla 6 Prueba de normalidad	20
Tabla 7 Prueba de hipótesis general	21
Tabla 8 Prueba de hipótesis 1	22
Tabla 9 Prueba de hipótesis 2	22
Tabla 10 Prueba de hipótesis 3	23
Tabla 11 Prueba de hipótesis 4	23
Tabla 12 Prueba de hipótesis 5	24
Tabla 13 Prueba de hipótesis 6	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable gestión del talento humano	18
Figura 2 Niveles de la variable habilidades sociales	19

Resumen

El estudio que lleva como título: Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 7079 San Juan de Miraflores, 2021; tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales en los docentes. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional, con una muestra de 84 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios; se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis, y llegó a concluir: La gestión del talento humano sí tiene relación directa, moderada y significativa con las habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa N°7079 de San Juan de Miraflores, 2021; con un $\rho = 0,603$ y un $p = 0,000$.

Palabras clave: gestión, talento humano, habilidades sociales, motivación.

Abstract

The study entitled: Management of human talent and social skills in teachers of the Educational Institution N ° 7079 San Juan de Miraflores, 2021; aimed to determine the relationship between human talent management and social skills in teachers. With a quantitative approach, basic type and non-experimental, correlational design, with a sample of 64 teachers, to whom questionnaires were applied; Spearman's correlation coefficient was used for the hypothesis test, and came to the conclusion: The management of human talent does have a direct, moderate and significant relationship with social skills in teachers of the Educational Institution N ° of San Juan de Miraflores, 2021; with $\rho = 0.603$ and $p = 0.000$.

Keywords: management, human talent, social skills, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la institución educativa N° 7079, la gestión del recurso humano presenta deficiencias, donde la consideración al docente por la labor que realiza no es valorada; no se reconocen sus competencias y capacidades profesionales, dejando de lado también de la valoración de las características personales del docente; asimismo, debido a la pandemia, los docentes no interactúan, están preocupados por su integridad y la de sus familias, se muestran estresados por la situación actual, y dejan de lado planificaciones futuras debido a las constantes cambios que determina el Estado debido a la emergencia sanitaria. De la misma manera, los docentes no interactúan por la situación de pandemia, limitándose la comunicación entre ellos, donde solo lo hacen de manera virtual.

A través de la historia, todas las personas con talentos, se han diferenciado de otras, donde han tenido influencia en las decisiones de la vida humana, con innovación, producción de bienes que son producto del estudio y dedicación, y que se potencializa en beneficio de la población para que disfruten y logre mejorarse calidades de vida de la población.

Por ello, en la actualidad, Vallejo y Portalanza en el año 2017, señalaron que la institución educativa, considera al ser humano como el artífice de los cambios, mejora y desarrollo institucional, y deja de lado el enfoque donde se valore como un mejor recurso a la persona en la estructura organizacional y que se debe administrar como se hace con la moneda, el material, la infraestructura, maquinaria entre otros; y da lugar a que las personas sean consideradas por su talento, su necesidad, interés, expectativa, que brinda un sentido a todo proceso y dan valor agregado a toda organización.

También, Camargo en el año 2017 señaló que, el talento humano tiene un alto reconocimiento en las instituciones, y se le reconoce como una estrategia importante, no importando el tipo, y no considera a las personas como meros trabajadores sino como colaboradores o asociados, brindándoles importancia y valor a sus habilidades y competencias, con una buen remuneración y beneficios que los hace comprometerse con la organización; por ello, la intervención en el sistema educativo para solucionar problemas educativos, que se fundamenta en el inconformismo de los docentes que se siente menospreciado por el Estado, la

comunidad y los mismos estudiantes, quienes ya les perdieron el respeto a quienes tienen como misión enseñar y formar personas integrales que aporten de manera positiva a la sociedad.

Temple en el año 2016, en una publicación del Diario El Comercio, señaló que era imperante más que nunca el desarrollo de habilidades emocionales y sociales, que son capacidades que permiten generar empatía en el entorno, es tan importante como la experiencia laboral; donde es importante el trabajo paralelo en los aspectos laboral y social, es decir, poder relacionarse con los demás, realizar un trabajo en equipo, ser asertivo, agradable, con capacidad de resolver conflictos interpersonales de los estudiantes y docentes.

En el Perú, Bendezú en el año 2019, señaló que la falta de incentivos, permitió que todo buen docente no ejerza la docencia, y los nombrados en una plaza, son aquellos que no encuentran otra opción; sin embargo, el Estado, exige dentro de sus políticas estrategias y mecanismos una educación de calidad para todos, y ello permite hacerse la interrogante por el buen desempeño docente, debido a su adecuada formación y condición propia para su labor.

También, Aguirre en el año 2019, en un nuevo contexto educativo, las instituciones educativas adquieren una misión formadoras, donde no solo posean dominio teórico de las diferentes áreas, sino que además posean habilidades y destrezas investigativas, que les permita tener un dominio más amplio de las ciencias relacionadas a la educación, pedagogía, psicología y la didáctica; logrando identificar problemas en el quehacer docente, y ser capaz de presentar propuestas para solucionar algún problema educativo que experimenta la institución educativa.

En adelante, se denominará G.T.H para la gestión del talento humano y H.S para las habilidades sociales, asimismo, S.J.M para San Juan de Miraflores.

Ante la problemática descrita, se realizó la **formulación del problema** y como problema general: ¿Existe relación entre la G.T.H y las H.S en docentes de la Institución Educativa N° 7079 de S.J.M., 2021?; y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la G.T.H y las H. básicas, H. avanzadas, H. relacionadas a los sentimientos, H. alternativas a la agresión, H. para hacer frente al estrés y las H. sociales de planificación en los docentes?

Como **objetivos** se tiene el objetivo general: Determinar la relación entre la G.T.H y las H.S en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 de S.J.M., 2021, y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la G.T.H y las dimensiones: H. básicas, las H. avanzadas, las H. relacionadas a los sentimientos, las H. alternativas a la agresión en los docentes, las H. para hacer frente al estrés en los docentes y las H. sociales de planificación en los docentes.

Es importante destacar la justificación del presente estudio que nos permite analizar los resultados obtenidos de la relación entre las variables la G.T.H y H. sociales.

Justificación teórica. Permite que se incremente el conocimiento teórico científico relacionado a las variables y sus dimensiones, y está fundamentada por Chiavenato (2014) donde refiere al talento humano y de Chirino (2012) con respecto a las habilidades investigativas, respondiendo a los problemas de la institución educativa.

Justificación social. La realización de la investigación logra beneficiar a la comunidad educativa, porque según el diagnóstico real obtenido, se tomarán decisiones para proponer solución a la problemática.

Justificación metodológica. El estudio se justifica porque está orientado a un enfoque cuantitativo, donde se aplicaron instrumentos a la muestra seleccionada, y cuyos resultados permitieron contrastar las hipótesis y poder deducir las conclusiones.

Así también las **hipótesis** y como hipótesis general: La G.T.H. se relaciona significativamente con las H.S. en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 “Ramiro Prialé” de San Juan de Miraflores, 2021, y las hipótesis específicas: Existe relación entre la G.T.H y la dimensión H. básicas, existe relación entre la G.T.H y las H. avanzadas, existe relación entre la y las H. relacionadas a los sentimientos, existe relación entre la G.T.H y las H. alternativas a la agresión, existe relación entre la G.T.H y las H. para hacer frente al estrés, y existe relación entre la G.T.H y las H. sociales de planificación en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 de S.J.M.,2021.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de una revisión de la literatura, se hallaron estudios nacionales e internacionales que se relacionan con la investigación.

Entre los **antecedentes nacionales**, se tiene: Medina y Ninanya (2019) desarrollaron la tesis con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables. Con un enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño correlacional, y se utilizaron el cuestionario como instrumento que se aplicó a 120 docentes, y concluyó: La G.T.H se relaciona de manera directa con las H.S.D. en instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Lozano (2019) realizó el estudio con el objetivo de aplicar un programa de acompañamiento pedagógico para mejorar la G.T.H . Con un enfoque cuantitativo, tipo explicativo y diseño correlacional causal; la muestra fue de 33 docentes, aplicándose cuestionarios, y concluyó: Que si se aplica un programa de acompañamiento pedagógico se obtiene mejoras significativas en la G.T.H. de los docentes de la I.E Mx. Inka Tupa Yupanqui.

También Rentería (2018) realizó el estudio con el objetivo de la elaboración de una propuesta de habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, y una muestra de 67 docentes, y concluyó que el 84% de docentes presenta niveles aceptables, y el 16% niveles no adecuados, y concluyó: que los docentes mejoran el nivel de convivencia escolar, luego haber aplicado un programa sobre habilidades sociales.

Vega (2018) en la tesis con el objetivo de establecer cómo influye gestión de habilidades sociales y emocionales en el aprendizaje. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, y se aplicó un cuestionario a 120 estudiantes, utilizando la prueba de regresión lineal, y concluyó: La gestión de habilidades sociales y emocionales influyó en el aprendizaje de la I.E Rafael Gatelua, Satipo.

Yarleque (2018) realizó el estudio con el objetivo de determinar la relación entre la G.T.H y los valores interpersonales en los docentes. De enfoque cuantitativo y diseño no experimental, una muestra de 98 docentes y se aplicaron cuestionarios a 98 docentes y concluyó: la G.T.H tiene influencia directa con los valores interpersonales de los docentes de la I.E N° 1161.

De la misma manera, **antecedentes internacionales**, como: Giraldo (2019) realizaron el estudio acerca de la estructura de un modelo de relación. Tuvo como objetivo: identificar las competencias del T.H. De enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño descriptivo, se aplicaron entrevistas y cuestionarios a 65 docentes y concluyó: la CIAF requiere de la implementación de un modelo para el cumplimiento efectivo del reclutamiento, desarrollo y retención del personal idóneo para la institución.

Gutiérrez y Buitrago (2019) realizaron el estudio con el objetivo de identificar las habilidades socioemocionales del docente. De enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño descriptivo; se trabajó con 45 docentes y concluyó: La I.E. es el importante en un lugar, tiempo y espacio para el desarrollo del pensamiento y la interacción, que logró contribuir para desarrolla la capacidad individual y en el entorno socioafectivo saludable.

Bendezú (2019) realizó el estudio con el objetivo de comprobar la relación existente entre las variables. De enfoque cuantitativo y diseño correlacional, siendo la muestra de trabajo, 18 docentes, utilizándose la Escala de Satisfacción Laboral, y llegó a concluir: La G.T.H tiene relación positiva con la satisfacción laboral de los docentes de la I.E Mave Schhol.

También, Tapia y Cubo (2017) en una investigación acerca de habilidades sociales relevantes en actores educativos. Tuvo como objetivo: la exploración del significado de la habilidad social. De enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo, se trabajó con 237 docentes utilizando una prueba, y concluyó: Las habilidades sociales, constituyen una herramienta orientadora que permite una adecuada formación de los docentes en ejercicio, se pueda obtener información

importante para que se pueda diseñar los programas y sesiones, que favorezcan las actividades del aula.

Para la variable **gestión del talento humano**, Chiavenato en el año 2014, es la función que la institución relaciona con elementos como con la provisión, el desarrollo, el entrenamiento, la motivación y desarrollo de los integrantes de la institución. El enfoque, logra personalizar y considerar las potencialidades de los trabajadores, de importancia para la eficiencia y eficacia del desarrollo organizacional para producir un bien o servicio, atender al cliente, y poder lograr alguna ventaja competitiva en el mercado, así como lograr algún objetivo general o estratégico.

Para Eslava en el año 2013, es una estrategia para la dirección de una institución, y que tiene como finalidad la potencialización de las capacidades de los actores en una institución, a través de un grupo de actividades para que se disponga permanentemente del nivel de conocimientos, capacidad y habilidad de quienes conforman la institución, y obtener resultados idóneos y de competitividad en los mercados, ya sea laboral como el empresarial.

Asimismo, Stoner en el año 2002, señaló que, es una actividad funcional que tiene como finalidad reclutar, colocar, adiestrar, así como el desarrollo de la habilidad y capacidad de cada integrante de una institución, y poder utilizar al máximo sus potencialidades.

Así, también existen modelos teóricos, como: la teoría de la organización de Chiavenato (2014) que planteó la valoración de los miembros de una institución, y no pensar solo en lograr objetivos propuestos, utilizando estrategias para la planificación, organización, desarrollo, coordinación y realización de actividades para el control; que permita la promoción de un buen desempeño; donde la institución permita que colaboren, y se logren objetivos de manera individual, relacionándose directa o indirectamente con la labor que realiza.

Así también, la teoría de los recursos humanos, donde Cuesta en el año 2005, planteó que gestionar recursos humanos se orienta meramente a la administración del personal, y a la búsqueda de las actividades que logren influir en los miembros de la institución. Así, gestionar el recurso humano, implica la orientación de las actividades directivas para que puedan tomar decisiones en función de la relación entre el trabajador y la organización laboral. De la misma manera, en la actualidad, logra superar el concepto clásico de la administración del personal, y logra considerar al recurso humano como una inversión o activo, más no como un gasto

Chiavenato (2014), señaló las siguientes **dimensiones** de la gestión del talento humano: la dimensión provisión, está referida a la ejecución de un proceso, que requiere que cada etapa sea importante para el lograr el éxito de cada objetivo propuesto; y que implica identificar e insertar personas con talentos a la institución. Es así que, se debe tener cuidado en el cumplimiento de cada una de las etapas, ya que su no ejecución, implica un efecto negativo en la calidad, siendo menos efectiva en los resultados. Asimismo, mencionó la existencia de técnicas que permite seleccionar personas, que puede ir desde una simple comunicación, hasta el uso de un software, que logre la inclusión de datos y rasgos de cada trabajador en el puesto de trabajo que se requiere.

La dimensión entrenamiento, que según Chiavenato (2014), los directores deben asumir retos en sus gestiones, como en manejar conductas, utilizar estrategias motivadoras que permita que los trabajadores potencialicen sus competencias y la gestión de conocimientos; así, es necesario, que se realicen diversas actividades, como: capacitarse como coaching para brindar una adecuada gestión de recursos humanos,; así como optimizar y/o fomentar un adecuado clima laboral participativo, que permita practicar valores, fomentar una cultura laboral con objetivos comunes, así como empoderar a las personas para promover la creatividad, innovar y sea autónomo psicológicamente en el puesto de trabajo.

La dimensión desarrollo, que Chiavenato (2014), señaló que desarrollar al personal de las instituciones, se basa en procesos ampliatorios de oportunidad de

los recursos humanos, y que se logre gestiones de calidad, y con ello, óptimos resultados para la persona y la organización. Dicho proceso se realiza a través de los aprendizajes, buscando formar al trabajador; así los docentes, requieren de evaluaciones que se basan en el criterio de desempeño, y permitir el desarrollo de alguna habilidad, actitud, conocimiento, competencia y resultados que se logra demostrar al asumir sus funciones.

La dimensión motivación, que para Chiavenato (2014), son condicionantes, ya sean de manera interna como externa que logran desarrollar la capacidad de generación, encaminación y mantención de la conducta dirigido hacia objetivos determinados; donde, los trabajadores, están sujetos a los efectos de las variables en la institución, donde cada variable, está orientada de diferente manera en los comportamientos laborales.

Y, la dimensión mantenimiento, donde Chiavenato (2014), señaló que es un proceso que se utiliza para la generación de alguna condición ambiental o psicológica que logre la satisfacción de actividades de la persona, y logra incluir gestiones acerca de la disciplina, higiene, seguridad, así como una vida de calidad; así como mantener alguna relación sindical.

Asimismo, en los planteamientos teóricos sobre la **variable habilidades sociales**, Goldstein en el año 2002, señaló que es una conducta requerida para una vida satisfactoria y efectiva en los aspectos sociales, laborales y educativos, que se brinda a la persona, es un recurso para adquirir autoconfianza y seguridad en alguna situación de interrelaciones entre las personas.

Para Alberti y Emmons en el año 2008, es el comportamiento de una persona, donde actúa según el interés que le sea prioritario, logre defenderse apropiadamente, no ser ansioso, con una expresión cómoda, un sentimiento honesto, pudiendo ejercer sus derechos y respetando el de los demás. Asimismo, permite la interacción con otra persona, donde la comunicación verbal, gestual y escrita logre una socialización verdadera. También, está referida a las capacidades

específicas que desarrolla la persona para la realización de tareas propias en un contexto social determinado.

Asimismo, para Caballo en el año 2003, es un grupo de comportamientos propios del individuo cuando se interrelaciona y logra la expresión del sentimiento, actitud, deseos, opiniones o derechos acorde con la situación en que vive y con el respeto de dicha conducta en las personas y resuelve algún problema inmediato de la situación, minimizando la posibilidad de otro problema. También señaló que, la persona requiere de su habilidad social para la interacción adecuada con otra persona en un contexto social determinado y específico; emitiendo respuestas o comportamientos que se acepten socialmente; también, desarrolle iniciativas y respuestas que permita el reforzar socialmente, así como alguna respuesta positiva aprobada por medios sociales, ya que, toda habilidad social es recíproca.

Monjas en el año 2006, señaló que son capacidades específicas que permite al niño la ejecución competente de tareas sociales; que se requieren para interrelacionar con otros niños y adultos de forma satisfactoria en un entorno específico. Es decir, la convivencia social, implica también convivencia mediante normas y consensuadamente en la relación, la norma y la ley que rige la vida y forma un compromiso tácito, y logra que las personas vivan en comunidad.

De la misma manera, entre las teorías sobre habilidades sociales, se tiene: Teoría del aprendizaje social. Bandura en el año 1988, expuso que el individuo en la observación de otros socialmente, determina e imita el comportamiento, y logra aprender una nueva conducta. Por ello, la habilidad social está referida a una conducta que la persona logra aprender y replicar; es decir, la persona adquiere a través del proceso de aprendizaje. Así, la habilidad social puede entenderse como, el agrupamiento de conductas y/o un comportamiento aceptado socialmente que permite la expresión de su sentimiento, deseo, opinión, derecho, entre otros., de manera tal, que no afecte a otras personas.

Goldstein (2002), clasificó las habilidades en seis dimensiones: las H. S. básicas, y señaló que estas habilidades, permite a que la persona interactúe con otras personas, practicándose en situaciones diversas; y comprenden este grupo,

habilidades como: escucha, conversar al inicio y al final, preguntar, agradecer, presentación a otras personas, realizar cumplidos.

Goldstein, también se encuentran hábitos que logra adquirir y aprender desde inicios de la vida, reforzándose en los niveles escolares, y que se requieren para poder mínimamente lograr la adaptación a la sociedad. Desarrollar estas habilidades, permite a los estudiantes, poder relacionarse apropiadamente con otras personas, logra desenvolverse y sentirse segura diariamente. La habilidad de comunicación, opinión, escucha, presentación, agradecimiento, persuasión, así como la exposición de ideas y la formulación de interrogantes, para la facilitación de una nueva información.

Las H.S. avanzadas, que, según Goldstein en el año 2002, permite que la persona logre interactuar de manera intensa con otras personas en un ámbito social, es decir, permita niveles avanzados de interacciones sociales; y dentro de este grupo se encuentran habilidades como: la participación, solicitar ayuda, brindar y seguir alguna instrucción, pedir disculpas y lograr convencimientos en otras personas, ser cordiales, la aceptación de reglas, el cumplimiento de alguna disposición, tarea y horario; son habilidades que se requiere para buenos rendimientos académico y laboral.

También, Goldstein señaló que dichas habilidades, permiten la adquisición de eficiencias y responsabilidades, pedir ayuda aceptándose que no se sabe todo o no lograr comunicar necesidades a los demás y lograr disculparse, implica reconocer errores cometidos, y ello permite relacionarlo con la autoestima,

Las H. S. relacionadas a los sentimientos, que Goldstein (2002), consideró estas habilidades para el reconocimiento de los sentimientos, lograr su expresión, tener comprensión de sentimientos de otras personas, enfrentamiento con enfados de otras personas, expresión de afecto, resolución de miedos y auto compensación. Para el autor, desarrollar estas habilidades, permite la determinación del nivel o grado de fracaso o éxito en los estudiantes, durante la etapa escolar.

Las H.S. alternativas a la agresión, donde Goldstein en el año 2002, señaló que desarrollar estas habilidades permite a la persona, prevenir ser agresivos; ello indica, la prevención de alguna situación de conflicto con otra persona que interactúa en actividades comunes, aprendiendo sobre el respeto a la opinión de los demás, y se considera a: solicitar permiso, pedir ayuda a los demás, tener

autocontrol, realizar negociados, bromear, evitar peleas y defensa de sus derechos; son herramientas comportamentales que permita soluciones a problemas propios de la vida cotidiana.

Dentro de este marco, para Goldstein en el año 2002, permite que se disminuya la agresión, e incluye respuestas o un comportamiento social, como: solicitar permiso, ayuda, autocontrol, negociación, evitar peleas, defensa de sus derechos; y adquirir estas habilidades, permite el aprendizaje del enfrentamiento de algún conflicto interpersonal, armonizar sus derechos con otras personas, y buscar un bien común.

Las H.S para superar al estrés, que Goldstein en el año 2002, señaló que está referido una respuesta al fracaso, a la persuasión, enfrentar presiones grupales, así como la formulación y respuesta a una queja. Desarrollar estas habilidades, permite a la persona, ser más tolerante ante la frustración, control del enojo, pode tener un manejo del estrés; también, podrá evitar la ansiedad ante alguna situación adversa o cambiante, así como la estimulación de su capacidad en resolver problemas, ser más eficaz, y una mejor autoestima.

Las H. S. de planificación, que Goldstein en el año 2002, señaló, son habilidades más complejas, de orden superior, que permite dirigir interacciones adecuadas con las demás personas; logra el involucramiento para la toma de decisiones, identificar el origen de algún problema, fijar metas, búsqueda de información, resolución de problemas de acuerdo a la importancia, concentración en la ejecución de tareas; así como la determinación y orientación de sus propias habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que se fundamenta en el recojo de datos de manera numérica, para la realización de un análisis estadístico, para realizar la contrastación de las hipótesis.

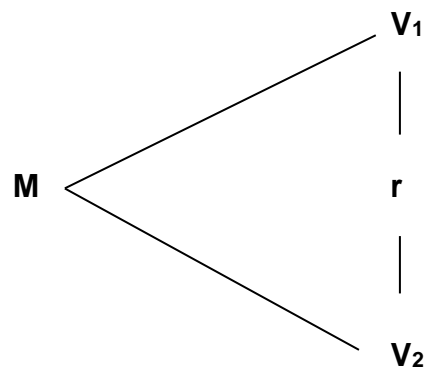
3.1.1 Tipo

La investigación fue de tipo básico, donde Carrasco (2013), señaló que no se realizan manipulaciones de variables, está orientada a incrementar del conocimiento teórico y científico relacionado a las variables.

3.1.2 Diseño-Nivel

La investigación tuvo un diseño no experimental, descriptivo correlacional, donde para Hernández *ét al.* (2014) permitió la medición de cómo se relacionan las variables y transversal, porque los datos se recogieron en una sola vez, su esquema fue:

:



Dónde:

M: Muestra

V₁ Gestión del talento humano

V₂ Habilidades sociales

r Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual. Es una función organizativa que está relacionada con proveer, entrenar, desarrollar, motivar y mantener al capital humano, es decir gestionar las capacidades, habilidades de los trabajadores (Chiavenato, 2014)

Definición operacional. Acción que se realiza para medir la GT.H a través d sus dimensiones provisión, entrenamiento, motivación desarrollo y mantenimiento y mediante sus escalas nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Habilidades sociales

Definición conceptual. Es la conducta requerida para el desarrollo afectivo y satisfactorio en entornos sociales, laborales y educativos, que le proporcione al individuo, instrumentos que le permita adquirir se seguridad y sentirse confiado en momentos distintos de interactuar (Goldstein, 2002)

Definición operacional. Acciones que se realzan para medir las habilidades sociales a través de sus dimensiones habilidades: básicas, avanzadas, relacionadas a los sentimientos, para hacer frente al estrés, alternativas a la agresión y de planificación

3.3 Población, muestra y muestreo

Latorre, Rincón y Arnal (2003) señalaron que la población es un grupo de elementos que cuentan con características y rasgos comunes; y para efecto del estudio comprende 84 docentes de la I.E N° 7079 de S.J.M., 2021.

Tabla 1
Distribución de la población

Nivel	Docentes		Total
	H	M	
Primario	15	21	36
Secundario	22	26	48
Total	37	47	84

Fuente. Cuadro de asignación de personal I.E 7079

La muestra fue censal, y de acuerdo a Hernández *ét al.* (2014), es un subconjunto de la población, con particularidades y rasgos comunes, de quienes se recogieron los datos, y censal según Ramírez (1997) porque comprende el 100% de la población.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el recojo de datos, se utilizó la encuesta, y de acuerdo a Hernández *ét. al.* (2014), qestá compuesto por interrogaciones relacionadas a las variables ques eran relacionadas.

El instrumento aplicado fue un cuestionario, Hurtado (2010), señaló que es un grupo de reactivos que se relaciona con los sucesos o hechos, dichos reactivos pueden ser dicotómicos o politómicos.

Ficha técnica 1

Nombre: Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Autor: León, C. (2018)

Adaptado: Miraya, O.

Año: 2020

Descripción: Comprende 45 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: Provisión (9 ítems), entrenamiento (9 ítems), desarrollo (9 ítems), motivación (9 ítems), mantenimiento (9 ítems).

Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos

Ficha técnica 2

Nombre: Lista de Chequeo de habilidades sociales

Autor: Goldstein, A. (2002)

Descripción: Comprende 50 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: habilidades básicas (8 ítems), habilidades avanzadas (6 ítems), desarrollo (7 ítems), habilidades relacionadas a los sentimientos (9 ítems), habilidades alternativas a la agresión (9 ítems), habilidades para hacer frente al estrés (12 ítems), habilidades de planificación (8 ítems).

Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos _____

Confiabilidad

Se realizó la aplicación de una prueba piloto a 20 docentes para determinar la confiabilidad de los cuestionarios, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, debido a que los instrumentos tienen cinco escalas:

Tabla 2

Confiabilidad de los cuestionarios

Nº	Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1	Cuestionario sobre talento humano	,945	45
2	Lista de chequeo de habilidades sociales	,934	50

Nota. Anexo 3

Los resultados de la tabla 4 permite afirmar que el cuestionario sobre G.T.H tuvo un resultado igual a 0,945 y la lista de chequeo sobre habilidades sociales un valor de 0,934, ello implica una alta confiabilidad y pueden ser aplicados.

Validez

La validez fue realizada por expertos en metodología, los cuales realizaron la evaluación de los instrumentos, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Expertos	Gestión del talento humano	Habilidades sociales
1	Mg. Cárdenas Canales, Daniel	Aplicable	Aplicable
2	Mg Elizabeth Nelly Ramos Mallqui	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Betty Pozo Sánchez	Aplicable	Aplicable

Nota. Anexo 3

3.5 Procedimiento

En el desarrollo del estudio, se procedió a la selección, elaboración, validación de instrumentos, solicitar autorización para la realización de la investigación, aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, elaboración de cuadros sobre los datos recogidos, realización del análisis estadístico descriptivo en tablas y figuras estadística representadas en porcentajes y frecuencias, aplicación de la prueba de normalidad, realización del análisis estadístico inferencial; para finalmente elaborar las conclusiones del estudio de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

En el procesamiento de datos se realizaron los siguientes pasos, el análisis descriptivo, que se realizó en Excel, donde se lograron resultados de los niveles; y el análisis inferencial, realizado mediante el SPSS en su versión 25, a través de la correlación con el rho de Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

D: Diferencia entre los valores estadístico de los resultados

N: Número de parejas

3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio, se tuvo como premisa el aspecto ético, el estudio estuvo enmarcado en el respeto irrestricto de las normas APA sexta edición; asimismo, se respetó escrupulosamente las citas de los autores que intervienen en el estudio; de la misma manera, los resultados que arrojó la investigación son veraces, y se respetó el anonimato de los integrantes de la muestra.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	3	3,6
Medio	55	65,4
Alto	26	31,0
Total	84	100,0

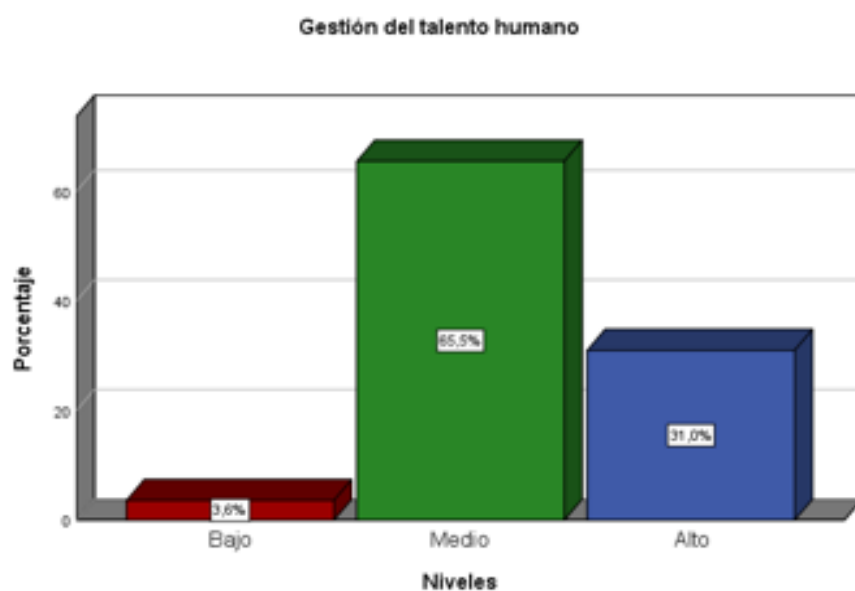


Figura 1. Niveles de la variable gestión del talento humano

Los resultados de la figura 1, permite observar que el 65,5% percibe un nivel medio en la gestión del talento humano, el 31,0% un nivel alto y el 3,6% un nivel bajo.

Tabla 5

Distribución de niveles de la variable habilidades sociales

Niveles	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	3	3,6
Medio	41	48,8
Alto	40	47,6
Total	84	100,0

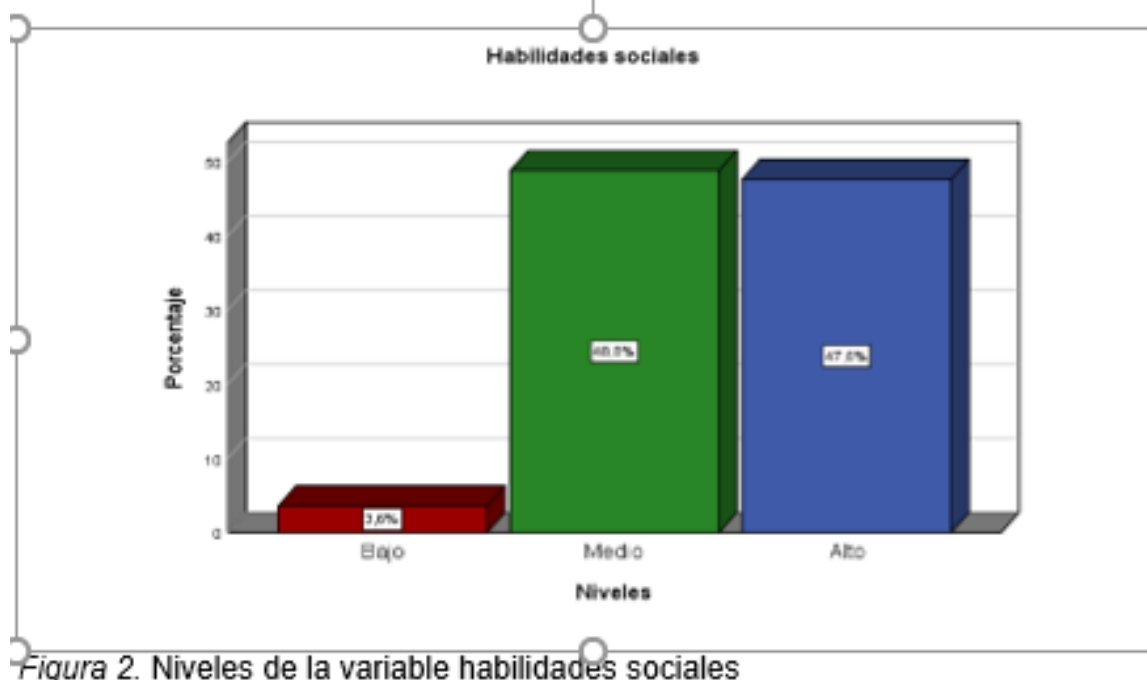


Figura 2. Niveles de la variable habilidades sociales

De acuerdo al resultado de la figura 2, se obtuvo que un 48,8% de docentes percibió un nivel medio de H.S, el 47,6% un nivel alto y el 3,6% un nivel bajo, con una prevalencia del nivel medio.

4.2 Resultados inferenciales

Para la selección del estadístico a utilizar se realizó una prueba de normalidad.

Hipótesis

H_0 El grupo de datos cuenta con una distribución normal

H_1 El grupo de datos no cuenta con una distribución normal

Prueba de contraste:

Sí $p > 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Sí $p \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 6

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,103	84	,028
Habilidades sociales	,203	84	,000

Los resultados muestran que, el valor de la prueba de normalidad del cuestionario sobre gestión del talento humano arrojó un valor $p=0,028$ y de habilidades sociales un valor $p=0,000$, por lo tanto, se afirma que los conjuntos de datos no cuentan con una distribución normal, por lo tanto, se utilizó el rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀ La G.T.H no se relaciona con las H.S en docentes de la institución educativa 7079 de S.J.M, 2021

H₁ La G.T.H se relaciona con las H.S en docentes de la institución educativa 7079 de S.J.M., 2021

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

			Gestión del talento humano	Habilidades sociales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se determinó que la G.T.H tiene relación positiva con las H.S , con un rho=0,603 y un p=0,000, rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación entre la G.T.H y las H.S básicas

H₁ Existe relación entre la G.T.H y las H.S básicas

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 1

			Gestión del talento humano	Habilidades básicas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1	,422**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	84	84
	Habilidades básicas	Coefficiente de correlación	,422**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	84	84
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Se encontró que la G.T.H se relaciona de manera directa las H.S básicas, con un rho= 0,422 y un p= 0,000, por lo tanto, rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación entre la G.T.H y las H.S avanzadas

H₁ Existe relación entre la G.T.H y las H.S avanzadas

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

			Gestión del talento humano	Habilidades avanzadas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	84	84
	Habilidades avanzadas	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	84	84
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Se encontró que la G.T.H tiene una relación directa con las H.S avanzadas, con un rho=0,318, un p=0,003, ello indica que se rechazó la H₀

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación entre la G.T.H y las H.S relacionadas a los sentimientos

H₁ Existe relación entre la G.T.H y las H.S relacionadas a los sentimientos

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 3

			Gestión del talento humano	Habilidades relacionadas a los sentimientos
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	84	84
	Habilidades relacionadas a los sentimientos	Coefficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	84	84
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

En los resultados se encontró que la G.T.H tiene una relación directa con las H.S relacionadas a los sentimientos, con un rho=0,512 y un p=0,000, ello indica el rechazo de la H₀.

Hipótesis específica 4

H₀ No existe relación entre la G.T.H y las H.S alternativas a la agresión

H₁ Existe relación entre la G.T.H y las H.S alternativas a la agresión

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 4

			Gestión del talento humano	Habilidades alternativas a la agresión
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	84	84
	Habilidades alternativas a la agresión	Coefficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	84	84
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Se encontró que la G.T.H tiene relación positiva con las H.S alternativas a la agresión, y se obtuvo un $\rho=0,483$ y un $p=0,000$, por lo tanto, rechazándose la H_0 .

Hipótesis específica 5

H_0 No existe relación entre la G.T.H y las H.S para hacer frente al estrés

H_1 Existe relación entre la G.T.H y las H.S para hacer frente al estrés

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 5

			Gestión del talento humano	Habilidades para hacer frente al estrés
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,222*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	84	84
	Habilidades para hacer frente al estrés	Coeficiente de correlación	,222*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	84	84
** La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)				

Se determinó la G.T.H tiene una relación directa con las H.S para hacer frente al estrés, obteniendo un $\rho=0,222$ y un $p=0,042$, lo que indicó el rechazo de la H_0 .

Hipótesis específica 6

H_0 No existe relación entre la G.T.H y las H.S de planificación

H_1 Existe relación entre la G.T.H y las H.S de planificación

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 6

			Gestión del talento humano	Habilidades de planificación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Habilidades de planificación	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Se encontró que la G.T.H tiene una relación positiva con las H.S de planificación, con un rho=0,443, y un p=0,000, rechazándose la H₀.

V. DISCUSIÓN

En las pruebas de hipótesis, se obtuvo un $\rho=0,603$ y un $p=0,000$ en la hipótesis general, rechazándose la hipótesis nula, y se asemeja al estudio de Medina y Ninanya (2019) que señaló que la G.T.H. tiene una relación directa con las H.S en estudiantes de instituciones educativas; asimismo, con el estudio de Rentería (2019) que concluyó: el 84% de docentes presenta niveles aceptables de habilidades sociales, y el 16% niveles no adecuados, y concluyó: que los docentes mejoran el nivel de convivencia escolar, lo que indica que los docentes interactúan de manera adecuada con otros docentes, estudiantes y padres de familia.

Así también, Giraldo (2019) realizó un estudio donde concluye que, la institución educativa requiere de la implementación de un modelo para el cumplimiento efectivo del reclutamiento, desarrollo y retención del personal idóneo para la institución; ello acorde con los planteamientos de Chiavenato (2014), que señaló que es la función que desarrollan los directivos en la gestión de la institución educativa, utilizando elementos como la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el desarrollo de los miembros de la organización.

De la misma manera, Tapia y Cubo (2017) concluyeron que: Las habilidades sociales, constituyen una herramienta orientadora que permite una adecuada formación de los docentes en ejercicio, se pueda obtener información importante para que se pueda diseñar los programas y sesiones, que favorezcan las actividades del aula, que está relacionado con el planteamiento de Goldstein (2002) que señaló que es un comportamiento propio para vivir satisfactoriamente y de manera efectiva en aspectos sociales, laborales y educativas brindada a cada individuo y permite adquirir la autoconfianza y seguridad en la interrelación con las demás personas.

En lo referente a la hipótesis específica1, con un resultado en la prueba de hipótesis, con un $\rho= 0,422$ y un $p= 0,000$, donde existe rechazo de la hipótesis nula, y tiene semejanza con Gutiérrez y Buitrago (2019) que concluyó la institución educativa es el importante en un lugar, tiempo y espacio para el desarrollo del pensamiento y la interacción, que logra la contribución para desarrollar alguna capacidad individual y en el entorno socioafectivo saludable; y tiene relación con los planteamientos teóricos de Goldstein (2002) permitiendo a la persona

interactuar con otras personas, practicándose en situaciones diversas; y comprenden este grupo, habilidades como: escucha, iniciar y mantener la conversación, formular interrogantes, agradecer, presentación a otras personas, realizar cumplidos.

Asimismo, se obtuvo un $\rho = 0,318$ y un $p = 0,003$ en la hipótesis específica 2, y se asemeja con los planteamientos teóricos de Goldstein (2002), que señaló que permite a los directivos que los docentes logren interactuar de manera intensa con otros docentes, estudiantes y padres de familia, desarrollar habilidades como participar, pedir ayuda, seguir y brindar instrucciones, pedir disculpas y poder convencer a otra persona, ser cordial, respetar reglas, aceptar las tareas, horario, entre otros.

A la vez, en los resultados de la hipótesis específica 3, con un $\rho = 0,512$ y un $p = 0,000$, indicando que las variables se relacionan directamente, que se asemeja con los planteamientos de Goldstein (2002), donde los directivos permiten medianamente el reconocimiento de los sentimientos, expresarlos, comprender los sentimientos de otras personas, signos de enfado con otras personas, expresar afecto, resolver miedos y autocompensación.

También, obteniendo un $\rho = 0,483$, y un $p = 0,000$ en la hipótesis específica 4, donde se rechazó la hipótesis nula, y tiene semejanza con lo planteado por Goldstein (2002), indicando que los directivos medianamente previenen la agresión en las personas, manejar situaciones de conflicto con otra persona que interactúa de manera cotidiana con el docente, asimismo, induce a respetar los pensamientos de los demás, pedir permiso, solicitar ayuda, tener autocontrol, realizar negocios, evitar peleas, realizar y aceptar bromas, defender sus derechos, de decir, que los docentes puedan solucionar problemas propios de su vida cotidiana.

Los resultados de la hipótesis específica 5, con un $\rho = 0,222$ y un $p = 0,046$, rechazando la hipótesis nula y está relacionado a lo planteado por Goldstein (2002), que indica la baja relación entre la función de los directivos y las habilidades del docente para responder al fracaso, a poder enfrentar problemas, presión grupal, formular y responder a quejas, ser tolerante a la frustración, controlar sus enojos, manejar el estrés, evitando ansiedades ante situaciones adversas o cambiantes; así como también estimular las capacidades para resolver problemas, con una mayor eficacia y mejorando la autoestima de manera permanente.

Los resultados de la hipótesis específica 6, se obtuvo un $\rho=0,443$ y $p=0,000$, rechazando la hipótesis nula, y se asemeja a lo planteado por Goldstein (2002), donde el directivo que permite dirigir interacciones adecuadas con las demás personas; logra el involucramiento para la toma de decisiones, identificar el origen de algún problema, fijar metas, búsqueda de información, resolución de problemas de acuerdo a la importancia, concentración en la ejecución de tareas; así como la determinación y orientación de sus propias habilidades.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La gestión del talento humano sí tiene relación directa, moderada y significativa con las habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa N° de San Juan de Miraflores, 2021; con un $\rho = 0,603$ y un $p = 0,000$.

Segunda

Se estableció una relación directa, baja y significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades básicas en los docentes; y se logró obtener un $\rho = 0,422$ y un $p = 0,000$.

Tercera

Se determinó una relación directa, baja y significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades avanzadas en los docentes, se obtuvo un $\rho = 0,336$ y un $p = 0,002$.

Cuarta

Se estableció que existe una relación directa, moderada y significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades relacionadas a los sentimientos en los docentes; con un $\rho = 0,512$ y un $p = 0,042$.

Quinta

Se establece la relación directa, moderada y significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades alternativas a la agresión en los docentes; se obtuvo un $\rho = 0,222$ y un $p = 0,000$.

Sexta

Se determinó una relación directa, baja y significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades para hacer frente al estrés en los docentes, se logró obtener un $\rho = 0,512$ y un $p = 0,000$.

Sétima

Existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales de planificación en los docentes; donde se obtuvo un $\rho=0,443$ y un $p= 0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos a la búsqueda permanente del desarrollo de las habilidades sociales de índole personal y profesional de los docentes, que le permita realizar de manera óptima la interrelación con los docentes en la gestión de la institución educativa.

Segunda

Se recomienda a los directivos una mayor atención a la individualización de los docentes, en la valoración y desarrollo de habilidades de escucha, forjando la comunicación, en la búsqueda de estrategias de interacción personal, y reconociendo sus habilidades personales básicas de cada docente.

Tercera

Se sugiere a los directivos, como parte de su gestión de los recursos humanos docentes, fomentar el desarrollo de habilidades de ayuda mutua, de participación, aceptando y siguiendo lineamientos institucionales, con respeto a la opinión e ideas de los demás.

Cuarta

Se recomienda a los docentes mayor atención al desarrollo y expresión de los sentimientos propios y de los demás, con tolerancia al enfado, miedos, y en una permanente autorrecompensa en la interacción con los demás docentes y directivos para una adecuada gestión institucional.

Quinta

Se sugiere a los directivos y docentes buscar espacios para poder interrelacionarse adecuadamente, solicitando permisos acordes a ley, compartiendo y ayudando a los demás, negociando en los conflictos, buscando el autocontrol, tolerancia, evitando conflictos entre ellos.

Sexta

Se recomienda a los directivos estar pendientes de las quejas y acusaciones de los docentes; así como a los docentes, tener un espíritu deportivo ante situaciones adversas, manejando vergüenzas, estar pendiente de la integridad de los amigos, tolerancia ante situaciones difíciles, y al trabajo bajo presión.

Sétima

Se sugiere a los directivos la motivación a los docentes a tener iniciativa propia, a la visualización y solución de problemas institucionales, con objetivo claros y viables, buscando que tome decisiones, acorde a los problemas y situaciones institucionales.

REFERENCIAS

- Aguirre, D. (2019). *Análisis de las competencias laborales que propone el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), frente a las competencias que desarrollan los egresados de la carrera de Administración de Negocios de una universidad privada de Arequipa*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Alberti, R. y Emmons, M. (1978). *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo, California: Impact.
- Bandura, A. (1988). *Aprendizaje social*. México: Trillas.
- Bendezú, K. (2019). Management of human talent and job satisfaction of workers in a private educational institution. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bendezú, K. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho - Lima, 2019*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Caballo, V. (2003). *Manual de Evaluación y entrenamiento de habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Camargo, A. (2017). *Gestión del talento humano como una herramienta que mejora la calidad educativa*. Tesis de maestría. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw-Hill.
- Cuesta, A. (2005). *Gestión de recursos humanos*. La Habana: Compilación bibliográfica para Curso a Distancia.
- Eslava, E. (2013). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-talento-humano-organizaciones.pdf>
- Giraldo, I. (2019). *Importancia de la gestión por competencias para el desempeño del talento humano*. Tesis de maestría. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

- Goldstein, A. (2002). *Lista de chequeo de habilidades sociales*. Madrid: TEA.
- Gutiérrez, A. y Buitrago, S. (2019). Teachers' socio-emotional skills: tools for peace in school. *Praxis y Saber* vol.10 no.24 Tunja Sep./Dec.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón.
- Latorre, A. Rincón, D. y Arnal, J. (2003). *Investigación educativa. Metodologías de investigación educativa*. Barcelona: Labor.
- León, R. (2018). *Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente Sede Provincia de Napo*. Tesis de Maestría. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado
- Lozano, L. (2019). Human talent, a successful strategy in cultural companies. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto, pp. 147-164
- Medina, C. y Ninanya, S. (2019). *La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Monjas, I. (2006). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS)*. Madrid: CEPE
- Ramírez, T (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Carhel.
- Rentería, C. (2018). *Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la Institución Educativa "Santa Lucía" de Ferreñafe*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Stoner, R. (2002). *Human resource management*. Australia: Wiley Australia.
- Tapia, C. y Cubo, S. (2017). Relevant social skills: perceptions of multiple educational actors. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, vol. 9, núm. 19, enero, 2017, pp. 133-148
- Temple, I. (2016). *Mejorando nuestras competencias emocionales y sociales*. Lima: Diario El Comercio.

- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importance of human talent management as a strategy for attracting and retaining teachers in educational organizations in Ecuador. *PODIUM*, 145 - 168. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>
- Vega, C. (2018). *Gestión de habilidades sociales y emocionales de los docentes para mejorar los aprendizajes en los estudiantes de la Institución Educativa Pública Rafael Gastelua*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Yarleque, T. (2018). *Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 1161*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y habilidades sociales en docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’, San Juan de Miraflores, 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las habilidades investigativas en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021	Hipótesis general La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las habilidades sociales en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021	Variable 1 Gestión del talento humano Dimensiones: Provisión Entrenamiento Desarrollo Motivación Mantenimiento (Chiavenato, 2014)	Enfoque Cuantitativo Tipo Básico Diseño No experimental, correlacional de corte transversal Población 84 docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021 Muestra Censal, 100% de la población Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades básicas en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades avanzadas en los docentes de la Institución Educativa N° 7096 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades básicas en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021 Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades avanzadas en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades básicas en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021 Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades intermedias en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 ‘Ramiro Prialé’ de San Juan de Miraflores, 2021	Variable 2 Habilidades sociales Dimensiones: Habilidades básicas Habilidades avanzadas Habilidades relacionadas a los sentimientos Habilidades alternativas a la agresión Habilidades para hacerle frente al estrés Habilidades de planificación (Goldstein, 2002)	

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades relacionadas a los sentimientos en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades relacionadas a los sentimientos en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades relacionadas a los sentimientos en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades alternativas a la agresión en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades alternativas a la agresión en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2020	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades alternativas a la agresión en los docentes de la Institución Educativa N° 7096 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades para hacer frente al estrés en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades para hacer frente al estrés en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades para hacer frente al estrés en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales de planificación en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales de planificación en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades sociales de planificación en los docentes de la Institución Educativa N° 7079 "Ramiro Prialé" de San Juan de Miraflores, 2021.		

Anexo 2: Instrumentos

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Provisión	Selección del personal docente Calidad educativa Innovación de personal	1,2,3,4,5 6,7,8,9	Siempre (5)	
Entrenamiento	Eficacia Desarrollo de las competencias Gestión el conocimiento	10,11,12,13,14 15,16,17,18	Casi siempre (4)	Bajo (45, 105)
Desarrollo	Gestión de calidad Resultados Desarrollo institucional	19,20,21,22,23 24,25,26,27	A veces (3) Casi nunca (2)	Medio (106, 165)
Motivación	Estimulación Capacitación y especialización Comportamiento	28,29,30,31,32 33,34,35,36.	Nunca (1)	Alto (166, 225)
Mantenimiento	Compensación Beneficios sociales Satisfacción	37,38,39,40,41 42,43,44,45		

Operacionalización de la variable habilidades sociales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades básicas	Escuchar	1,2,3,4,	Ordinal	
	Iniciar una conversación	5,6,7,8		
	Mantener una conversación			
	Formular una pregunta			
	Dar las gracias			
	Presentarse			
	Presentar a otras personas			
Habilidades avanzadas	Hacer un cumplido		Nunca (1)	Bajo (50, 116) Medio (117, 183) Alto (184, 250)
	Pedir ayuda	9,10,11	Rara vez (2)	
	Participar	12,13,14	A veces (3)	
	Dar instrucciones		A menudo (4)	
	Seguir instrucciones		Siempre (5)	
	Disculparse			
	Convencer a los demás			
Habilidades relacionadas a los sentimientos	Conocer sus sentimientos	15,16,17,18		
	Expresar sus sentimientos	19,20,21		
	Comprende los sentimientos de los demás			
	Comprende el enfado de los demás			
	Expresar afecto			
	Resolver el miedo			
	Autorrecompensarse			
Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso	22,23,24,25,26		
	Compartir algo	27,28,29,30		
	Ayudar a los demás			
	Negociar			
	Emplear autocontrol			
	Defender sus derechos			
	Responder a las bromas			
	Evitar problemas con los demás			
	No entrar en peleas			
Habilidades para hacer frente al estrés	Responder a una queja	31,32,33,34,		
	Demostrar deportividad después de un juego	35,36,37,38		
	Resolver la vergüenza	39,40,41,42		
	Arreglárselas cuando lo dejan de lado			
	Defiende a su amigo			
	Responder a una persuasión			
	Responder al fracaso			
	Enfrentarse con mensajes contradictorios			
	Responder una acusación			
	Prepararse para una conversación difícil			
Habilidades de planificación	Hacer frente a las presiones de grupo			
	Tomar iniciativas	43,44,45,46		
	Determinar la causa de un problema	47,48,49,50		
	Establecer un objetivo			
	Determinar sus habilidades			
	Reunir información			
	Resolver los problemas según su importancia			
	Tomar una decisión			
	Concentrarse en una tarea			

Cuestionario para medir la gestión del potencial humano

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido tu colaboración:

Marque con un aspa “X” la respuesta que considere acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **AV:** A veces **CS:** Casi Nunca **N:** Nunca

Nº	ÍTEMS	ÍNDICES				
		S	CS	AV	CN	N
	Previsión					
	El director:					
01	Realiza inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas					
02	Elabora criterios de selección de personal docente					
03	Coordina con las instancias superiores la provisión de personal docente					
04	Evalúa la oferta del mercado laboral docente					
05	Determina perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado					
06	Selecciona personal docente acorde a los criterios establecidos					
07	Identifica personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad					
08	Realiza publicaciones sobre la necesidad de personal docente					
09	Realiza gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos					
	Entrenamiento					
10	El director se capacita para dirigir la institución educativa					
11	Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad					
12	Organiza jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E					
13	Fomenta un clima de trabajo abierto					
14	Optimiza la participación para el logro de las competencias					
15	Promueve la práctica de valores fundamentales					
16	Fomenta una cultura de trabajo					
17	Organiza mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización					
18	Coordina la realización de actividades de capacitación y/o actualización					
	Desarrollo					
19	Cumple con los objetivos propuestos en el Plan Anual					
20	Delega funciones acorde a las especialidades de los docentes					
21	Utiliza u etilo democrático de gestión de la calidad educativa					
22	Promueve el desarrollo integral de los docentes					
23	Fomenta el buen desempeño docente					
24	Logra la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes					
25	Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa					

26	Promueve la participación de los docentes en el desarrollo institucional					
27	Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional					
	Motivación					
28	Estimula la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional					
29	Impulsa la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional					
30	Motiva para el desarrollo integral de los docentes					
31	Motiva a los docentes a capacitarse y/o actualizarse					
32	Motiva la especialización profesional del docente					
33	Motiva la innovación científica y tecnológica					
34	Impulsa el respeto de las normas de convivencia social					
35	Motiva a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes					
36	Motiva un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella					
	Mantenimiento					
37	Realiza actividades de compensación por el trabajo realizado					
38	Compensa la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa					
39	Actúa de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada					
40	Reconoce los beneficios sociales acordes a ley					
41	Brinda beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional					
42	Se preocupa por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios					
43	Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público					
44	Logra que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado					
45	Logra la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella					

Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LUCHA)

A. Goldstein

Nombre:.....**Sexo:**.....

Grado:.....**Sección:**.....

Edad:.....**Fecha:**.....

INSTRUCCIONES

A continuación Ud. Encontrará enumerada una lista de habilidades que las personas usan en la interacción social más o menos eficiente, Ud. Deberá determinar cómo usa cada una de esas habilidades, marcando con un aspa (X) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna...

N Si Ud. Nunca usa esta habilidad.

TV Si Ud. Rara vez usa esta habilidad

AV Si Ud. A veces usa esta habilidad

AM Si Ud. A menudo usa esta habilidad

S Si Ud. Siempre usa esta habilidad.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en contestar cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuesta "correcta" ni respuesta "incorrecta". Ahora comience.

Nº	Ítems	N	RV	AV	AM	S
1	¿Prestas atención a las personas que te están hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te están diciendo					
2	¿Inicias conversaciones con otras personas y luego las mantienes por un momento?					
3	¿Hablas con otras personas sobre cosas de interés mutuo?					
4	¿Estableces la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?					
5	¿Permites que los demás sepan que estás agradecido con ellos por algo que hicieron por ti?					
6	¿Te esfuerzas por conocer personas por propia iniciativa?					
7	¿Ayudas a presentar a nuevas personas con otras?					
8	¿Dices a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?					
9	¿Pides ayuda cuando la necesita?					
10	¿Eliges la mejor forma de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego te integras de manera adecuada?					

11	¿Explicas instrucciones de manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?					
12	¿Prestas cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigues?					
13	¿Pides disculpas a los demás cuando haces algo que sabes que está mal?					
14	¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?					
15	¿Intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?					
16	¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?					
17	¿Intentas comprender lo que los demás sienten?					
18	¿Intentas comprender el enfado de otra persona?					
19	¿Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos?					
20	¿Cuándo sientes miedo piensas el motivo porque lo sientes y luego intentas hacer algo para disminuirlo?					
21	¿Te das a ti mismo una recompensa después que haces algo bien?					
22	¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pides a la persona indicada?					
23	¿Ofreces compartir tus cosas con los demás?					
24	¿Ayudas a quien lo necesita?					
25	¿Si tú y alguien están en desacuerdo sobre algo, tratan de llegar a un acuerdo que le satisfaga a ambos?					
26	¿Controlas tu carácter de tal forma que no se le escapan las cosas de las manos?					
27	¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu posición?					
28	¿Conservas el autocontrol cuando los demás te hacen bromas?					
29	¿Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?					
30	¿Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?					
31	¿Le dice a los demás de modo claro pero sin enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?					
32	¿Intentas responder a los demás y de manera imparcial cuando ellos se quejan de ti?					

33	¿Expresas un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?					
34	¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	¿Si te dejan de lado en una actividad luego hace algo para sentirte mejor en esa situación?					
36	¿Expresas a los demás cuando sientes que un amigo ha sido tratado injustamente?					
37	¿Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la tuya antes de decidir qué hacer?					
38	¿Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?					
39	¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra?					
40	¿Comprendes de que y porque has sido acusado y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te hizo la acusación?					
41	¿Planificas la mejor forma de exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática?					
42	¿Decides qué cosa quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?					
43	¿Si te sientes aburrido, intentas encontrar algo interesante que hacer?					
44	¿Si surge un problema intentas determinar que lo causo?					
45	¿Estableces de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea?					
46	¿Determinas de manera realista que tan bien podrías realizar una tarea específica antes de realizarla?					
47	¿Estableces lo que necesitas saber y como conseguir esa información?					
48	¿Determinas en forma realista cuál de tus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?					
49	¿Consideras diferentes posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor?					
50	¿Ignoras distracciones y solo presta atención a lo que quieres hacer?					

Anexo 3: Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Gestión del talento humano

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2		
3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2		
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2			
5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2		
6	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
7	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
8	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	
9	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
10	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2
11	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	
12	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
13	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	
14	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
15	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
16	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
17	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
18	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	
19	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		
20	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	2		

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	45

Habilidades sociales

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	4	3	1	3	1	2	5	1	2	4	2	1	4	2	2	1	1	4	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1
2	5	3	2	5	5	3	5	2	3	2	1	3	4	2	5	3	4	1	5	1	1	5	5	4	3	3	1	3	1	5
3	5	3	1	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	3	5	5	2	4	5	5	3	3	5	3	4	5	3	5
4	3	4	4	5	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5	1	4	2	3	3	1	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3
5	3	4	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3
6	3	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5	1	2	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5
7	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
8	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	5
9	5	1	3	3	5	4	5	1	5	4	5	5	5	1	5	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
10	4	3	5	2	5	3	1	3	2	5	3	2	1	1	3	1	1	2	3	4	4	5	5	2	3	4	5	4	3	2
11	4	2	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	2	5	1	3	4	2	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4
12	4	2	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	1	2	4	3	4	5	1	3	2	2	3	5	3	4	1	5
13	4	3	2	5	5	1	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5
14	5	2	4	3	5	5	4	1	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4
15	3	2	3	4	3	3	2	1	3	2	1	4	4	2	2	2	1	1	2	3	1	3	4	3	2	2	2	1	4	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2
17	1	2	1	5	4	3	5	4	5	3	2	4	5	3	5	2	3	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	2	3	1
18	4	3	5	2	5	3	1	3	2	5	3	2	1	1	3	1	1	2	3	4	4	5	5	2	3	4	5	4	3	2
19	4	2	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	2	5	1	3	4	2	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4
20	4	2	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	1	2	4	3	4	5	1	3	2	2	3	5	3	4	1	5

Nº	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1	1	2	3	2	1	1	2	3	5	3	1	5	5	2	1	2	1	3	1	1
2	5	4	1	1	2	3	2	1	5	1	5	1	2	1	5	2	5	2	2	3
3	4	5	5	4	3	5	4	3	1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	2	4	4	4	2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4
5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
6	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	1	3	3	5	4	3	5	5	3
7	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
8	4	3	4	2	5	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4
9	5	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4
11	4	2	5	4	4	5	2	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3
12	2	1	1	2	3	3	2	4	2	4	1	2	5	5	4	2	3	4	3	1

13	5	3	4	5	5	1	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	3	5	2	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3
15	2	2	2	4	4	1	3	3	2	2	4	3	5	2	3	4	5	3	5	3
16	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	4	3	4	2	3	2	3	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	3	5	2
18	5	3	5	2	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3
19	2	2	2	4	4	1	3	3	2	2	4	3	5	2	3	4	5	3	5	3
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	50

Anexo 4: Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Previsión	Si	No	Si	No	Si	No	
	El director:	X		X		X		
1	Realizan inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas	X		X		X		
2	Elaboran criterios de selección de personal docente	X		X		X		
3	Coordinan con las instancias superiores la provisión de personal docente	X		X		X		
4	Evalúan la oferta del mercado laboral docente	X		X		X		
5	Determinan perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado	X		X		X		
6	Seleccionan personal docente acorde a los criterios establecidos	X		X		X		
7	Identifican personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad	X		X		X		
8	Realizan publicaciones sobre la necesidad de personal docente	X		X		X		
9	Realizan gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	Dimensión 2: Entrenamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director se capacita para dirigir la institución educativa	X		X		X		
11	Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad	X		X		X		
12	Organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E	X		X		X		
13	Fomentan un clima de trabajo abierto	X		X		X		
14	Optimizan la participación para el logro de las competencias	X		X		X		
15	Promueven la práctica de valores fundamentales	X		X		X		
16	Fomentan una cultura de trabajo	X		X		X		
17	Organizan mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización	X		X		X		
18	Coordinan la realización de actividades de capacitación y/o actualización	X		X		X		
	Dimensión 3: Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	

19	Cumplen con los objetivos propuestos en el Plan Anual	X		X		X		
20	Delegan funciones acordes a las especialidades de los docentes	X		X		X		
21	Utilizan un estilo democrático de gestión de la calidad educativa	X		X		X		
22	Promueven el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
23	Fomentan el buen desempeño docente	X		X		X		
24	Logran la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	X		X		X		
25	Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa	X		X		X		
26	Promueven la participación de los docentes en el desarrollo institucional	X		X		X		
27	Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional	X		X		X		
	Dimensión 4: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Estimulan la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional	X		X		X		
29	Impulsan la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		
30	Motivan para el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
31	Motivan a los docentes a capacitarse y/o actualizarse	X		X		X		
32	Motivan la especialización profesional del docente	X		X		X		
33	Motivan la innovación científica y tecnológica	X		X		X		
34	Impulsan el respeto de las normas de convivencia social	X		X		X		
35	Motivan a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes	X		X		X		
36	Motivan un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella	X		X		X		
	Dimensión 5: Mantenimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Realizan actividades de compensación por el trabajo realizado	X		X		X		
38	Compensan la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa	X		X		X		
39	Actúan de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada	X		X		X		
40	Reconocen los beneficios sociales acordes a ley	X		X		X		
41	Brindan beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		

42	Se preocupan por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios	X		X		X		
43	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público	X		X		X		
44	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado	X		X		X		
45	Logran la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Opinión de
aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:.....CARDENAS CANALES DANIEL.....**DNI:**..07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN.....

San Juan de Lurigancho. . 21.de MARZO. del 2021


MG. DANIEL CARDENAS CANALES
DOCENTE INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Habilidades básicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Prestas atención a las personas que te están hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te están diciendo?	X		X		X		
2	¿Inicias conversaciones con otras personas y luego las mantienes por un momento?	X		X		X		
3	¿Hablas con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	X		X		X		
4	¿Estableces la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	X		X		X		
5	¿Permites que los demás sepan que estás agradecido con ellos por algo que hicieron por ti?	X		X		X		
6	¿Te esfuerzas por conocer personas por propia iniciativa?	X		X		X		
7	¿Ayudas a presentar a nuevas personas con otras?	X		X		X		
8	¿Dices a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades avanzadas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pides ayuda cuando la necesita?	X		X		X		
10	¿Eliges la mejor forma de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego te integras de manera adecuada?	X		X		X		
11	¿Explicas instrucciones de manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?	X		X		X		
12	¿Prestas cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigues?	X		X		X		
13	¿Pides disculpas a los demás cuando haces algo que sabes que está mal?	X		X		X		
14	¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X		X		X		
	Dimensión 3: Habilidades relacionadas a los sentimientos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?	X		X		X		
16	¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?	X		X		X		
17	¿Intentas comprender lo que los demás sienten?	X		X		X		
18	¿Intentas comprender el enfado de otra persona?	X		X		X		
19	¿Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos?	X		X		X		
20	¿Cuándo sientes miedo piensas el motivo porque lo sientes y luego intentas hacer algo para disminuirlo?	X		X		X		
21	¿Te das a ti mismo una recompensa después que haces algo bien?	X		X		X		

	Dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pides a la persona indicada?	X		X		X		
23	¿Ofreces compartir tus cosas con los demás?	X		X		X		
24	¿Ayudas a quien lo necesita?	X		X		X		
25	¿Si tú y alguien están en desacuerdo sobre algo, tratan de llegar a un acuerdo que le satisfaga a ambos?	X		X		X		
26	¿Controlas tu carácter de tal forma que no se le escapen las cosas de las manos?	X		X		X		
27	¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu posición?	X		X		X		
28	¿Conservas el autocontrol cuando los demás te hacen bromas?	X		X		X		
29	¿Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?	X		X		X		
30	¿Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?	X		X		X		
	Dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro pero sin enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?	X		X		X		
32	¿Intentas responder a los demás y de manera imparcial cuando ellos se quejan de ti?	X		X		X		
33	¿Expresas un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	X		X		X		
34	¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	X		X		X		
35	¿Si te dejan de lado en una actividad luego hace algo para sentirte mejor en esa situación?	X		X		X		
36	¿Expresas a los demás cuando sientes que un amigo ha sido tratado injustamente?	X		X		X		
37	¿Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la tuya antes de decidir qué hacer?	X		X		X		
38	¿Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?	X		X		X		
39	¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	X		X		X		
40	¿Comprendes de que y porque has sido acusado y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te hizo la acusación?	X		X		X		
41	¿Planificas la mejor forma de exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática?	X		X		X		
42	¿Decides qué cosa quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?	X		X		X		

	Dimensión 6: Habilidades de planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si te sientes aburrido, intentas encontrar algo interesante que hacer?	X		X		X		
44	¿Si surge un problema intentas determinar que lo causo?	X		X		X		
45	¿Estableces de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea?	X		X		X		
46	¿Determinas de manera realista que tan bien podrías realizar una tarea específica antes de realizarla?	X		X		X		
47	¿Estableces lo que necesitas saber y como conseguir esa información?	X		X		X		
48	¿Determinas en forma realista cuál de tus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?	X		X		X		
49	¿Consideras diferentes posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor?	X		X		X		
50	¿Ignoras distracciones y solo prestas atención a lo que quieres hacer?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

San Juan de Lurigancho...21.de MARZO. del 2021



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES
 DOCENTE INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Previsión	Si	No	Si	No	Si	No	
	El director:	X		X		X		
1	Realizan inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas	X		X		X		
2	Elaboran criterios de selección de personal docente	X		X		X		
3	Coordinan con las instancias superiores la provisión de personal docente	X		X		X		
4	Evalúan la oferta del mercado laboral docente	X		X		X		
5	Determinan perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado	X		X		X		
6	Seleccionan personal docente acorde a los criterios establecidos	X		X		X		
7	Identifican personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad	X		X		X		
8	Realizan publicaciones sobre la necesidad de personal docente	X		X		X		
9	Realizan gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	Dimensión 2: Entrenamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director se capacita para dirigir la institución educativa	X		X		X		
11	Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad	X		X		X		
12	Organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E	X		X		X		
13	Fomentan un clima de trabajo abierto	X		X		X		
14	Optimizan la participación para el logro de las competencias	X		X		X		
15	Promueven la práctica de valores fundamentales	X		X		X		
16	Fomentan una cultura de trabajo	X		X		X		
17	Organizan mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización	X		X		X		
18	Coordinan la realización de actividades de capacitación y/o actualización	X		X		X		
	Dimensión 3: Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cumplen con los objetivos propuestos en el Plan Anual	X		X		X		
20	Delegan funciones acordes a las especialidades de los docentes	X		X		X		

21	Utilizan un estilo democrático de gestión de la calidad educativa	X		X		X		
22	Promueven el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
23	Fomentan el buen desempeño docente	X		X		X		
24	Logran la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	X		X		X		
25	Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa	X		X		X		
26	Promueven la participación de los docentes en el desarrollo institucional	X		X		X		
27	Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional	X		X		X		
	Dimensión 4: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Estimulan la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional	X		X		X		
29	Impulsan la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		
30	Motivan para el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
31	Motivan a los docentes a capacitarse y/o actualizarse	X		X		X		
32	Motivan la especialización profesional del docente	X		X		X		
33	Motivan la innovación científica y tecnológica	X		X		X		
34	Impulsan el respeto de las normas de convivencia social	X		X		X		
35	Motivan a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes	X		X		X		
36	Motivan un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella	X		X		X		
	Dimensión 5: Mantenimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Realizan actividades de compensación por el trabajo realizado	X		X		X		
38	Compensan la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa	X		X		X		
39	Actúan de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada	X		X		X		
40	Reconocen los beneficios sociales acordes a ley	X		X		X		
41	Brindan beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		

42	Se preocupan por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios	X		X		X		
43	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público	X		X		X		
44	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado	X		X		X		
45	Logran la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella	X		X		X		

|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ELIZABETH NELLY RAMOS MALLQUI **DNI:** ...09574643.....

Grado y Especialidad del validador: Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.....

San Juan de Lurigancho 7 de MAYO. del 2021

ELIZABETH NELLY RAMOS MALLQUI

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Habilidades básicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Prestas atención a las personas que te están hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te están diciendo?	X		X		X		
2	¿Inicias conversaciones con otras personas y luego las mantienes por un momento?	X		X		X		
3	¿Hablas con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	X		X		X		
4	¿Estableces la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	X		X		X		
5	¿Permites que los demás sepan que estás agradecido con ellos por algo que hicieron por ti?	X		X		X		
6	¿Te esfuerzas por conocer personas por propia iniciativa?	X		X		X		
7	¿Ayudas a presentar a nuevas personas con otras?	X		X		X		
8	¿Dices a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades avanzadas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pides ayuda cuando la necesita?	X		X		X		
10	¿Eliges la mejor forma de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego te integras de manera adecuada?	X		X		X		
11	¿Explicas instrucciones de manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?	X		X		X		
12	¿Prestas cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigues?	X		X		X		
13	¿Pides disculpas a los demás cuando haces algo que sabes que está mal?	X		X		X		
14	¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X		X		X		
	Dimensión 3: Habilidades relacionadas a los sentimientos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?	X		X		X		
16	¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?	X		X		X		
17	¿Intentas comprender lo que los demás sienten?	X		X		X		
18	¿Intentas comprender el enfado de otra persona?	X		X		X		
19	¿Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos?	X		X		X		
20	¿Cuándo sientes miedo piensas el motivo porque lo sientes y luego intentas hacer algo para disminuirlo?	X		X		X		

21	¿Te das a ti mismo una recompensa después que haces algo bien?	X		X		X		
	Dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pides a la persona indicada?	X		X		X		
23	¿Ofreces compartir tus cosas con los demás?	X		X		X		
24	¿Ayudas a quien lo necesita?	X		X		X		
25	¿Si tú y alguien están en desacuerdo sobre algo, tratan de llegar a un acuerdo que le satisfaga a ambos?	X		X		X		
26	¿Controlas tu carácter de tal forma que no se le escapen las cosas de las manos?	X		X		X		
27	¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu posición?	X		X		X		
28	¿Conservas el autocontrol cuando los demás te hacen bromas?	X		X		X		
29	¿Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?	X		X		X		
30	¿Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?	X		X		X		
	Dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro pero sin enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?	X		X		X		
32	¿Intentas responder a los demás y de manera imparcial cuando ellos se quejan de ti?	X		X		X		
33	¿Expresas un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	X		X		X		
34	¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	X		X		X		
35	¿Si te dejan de lado en una actividad luego hace algo para sentirte mejor en esa situación?	X		X		X		
36	¿Expresas a los demás cuando sientes que un amigo ha sido tratado injustamente?	X		X		X		
37	¿Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la tuya antes de decidir qué hacer?	X		X		X		
38	¿Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?	X		X		X		
39	¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	X		X		X		
40	¿Comprendes de que y porque has sido acusado y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te hizo la acusación?	X		X		X		
41	¿Planificas la mejor forma de exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática?	X		X		X		
42	¿Decides qué cosa quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?	X		X		X		

	Dimensión 6: Habilidades de planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si te sientes aburrido, intentas encontrar algo interesante que hacer?	X		X		X		
44	¿Si surge un problema intentas determinar que lo causo?	X		X		X		
45	¿Estableces de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea?	X		X		X		
46	¿Determinas de manera realista que tan bien podrías realizar una tarea específica antes de realizarla?	X		X		X		
47	¿Estableces lo que necesitas saber y como conseguir esa información?	X		X		X		
48	¿Determinas en forma realista cuál de tus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?	X		X		X		
49	¿Consideras diferentes posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor?	X		X		X		
50	¿Ignoras distracciones y solo prestas atención a lo que quieres hacer?	x		x		x		

I

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:ELIZABETH NELLY RAMOS MALLQUI..... **DNI:**...09574643.....

Grado y Especialidad del validador:..... Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.....

San Juan de Lurigancho 7 de MAYO. del 2021



ELIZABETH NELLY RAMOS MALLQUI

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Dimensión 1: Previsión	Si	No	Si	No	Si	No	
	El director:	X		X		X		
1	Realizan inventario de personal docente de acuerdo al cuadro de horas	X		X		X		
2	Elaboran criterios de selección de personal docente	X		X		X		
3	Coordinan con las instancias superiores la provisión de personal docente	X		X		X		
4	Evalúan la oferta del mercado laboral docente	X		X		X		
5	Determinan perfil del personal docente en búsqueda de la calidad del servicio educativo prestado	X		X		X		
6	Seleccionan personal docente acorde a los criterios establecidos	X		X		X		
7	Identifican personal que podrían brindar un servicio educativo de calidad	X		X		X		
8	Realizan publicaciones sobre la necesidad de personal docente	X		X		X		
9	Realizan gestiones para innovar al personal docente sobre la utilización de recursos tecnológicos	X		X		X		
	Dimensión 2: Entrenamiento	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director se capacita para dirigir la institución educativa	X		X		X		
11	Busca la capacitación del personal docente de acuerdo a su nivel y especialidad	X		X		X		
12	Organizan jornadas de capacitación y/o actualización en la I.E	X		X		X		
13	Fomentan un clima de trabajo abierto	X		X		X		
14	Optimizan la participación para el logro de las competencias	X		X		X		
15	Promueven la práctica de valores fundamentales	X		X		X		
16	Fomentan una cultura de trabajo	X		X		X		
17	Organizan mesa de trabajo sobre necesidad de capacitación y/o actualización	X		X		X		
18	Coordinan la realización de actividades de capacitación y/o actualización	X		X		X		
	Dimensión 3: Desarrollo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cumplen con los objetivos propuestos en el Plan Anual	X		X		X		
20	Delegan funciones acordes a las especialidades de los docentes	X		X		X		

21	Utilizan un estilo democrático de gestión de la calidad educativa	X		X		X		
22	Promueven el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
23	Fomentan el buen desempeño docente	X		X		X		
24	Logran la optimización de las habilidades, capacidades y destrezas de los docentes	X		X		X		
25	Contribuye con el ejemplo la identificación con la institución educativa	X		X		X		
26	Promueven la participación de los docentes en el desarrollo institucional	X		X		X		
27	Genera conciencia de identificación con el desarrollo institucional	X		X		X		
	Dimensión 4: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Estimulan la participación del docente en las actividades para el desarrollo institucional	X		X		X		
29	Impulsan la toma de decisiones en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		
30	Motivan para el desarrollo integral de los docentes	X		X		X		
31	Motivan a los docentes a capacitarse y/o actualizarse	X		X		X		
32	Motivan la especialización profesional del docente	X		X		X		
33	Motivan la innovación científica y tecnológica	X		X		X		
34	Impulsan el respeto de las normas de convivencia social	X		X		X		
35	Motivan a la práctica de valores en el desarrollo de las funciones de los docentes	X		X		X		
36	Motivan un adecuado comportamiento de los docentes en la institución educativa y fuera de ella	X		X		X		
	Dimensión 5: Mantenimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
37	Realizan actividades de compensación por el trabajo realizado	X		X		X		
38	Compensan la labor realizada por los docentes fuera de su carga horaria en beneficio de la institución educativa	X		X		X		
39	Actúan de manera positiva ante los logros de los docentes felicitándolos por su labor realizada	X		X		X		
40	Reconocen los beneficios sociales acordes a ley	X		X		X		
41	Brindan beneficios como reconocimiento a la labor realizada en beneficio del desarrollo institucional	X		X		X		
42	Se preocupan por el bienestar del personal docente y el reconocimiento de sus beneficios	X		X		X		

43	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento público	X		X		X		
44	Logran que los docentes se sientan satisfechos con su labor, mediante el reconocimiento documentado	X		X		X		
45	Logran la identificación del docente con la institución educativa y su satisfacción de pertenecer a ella	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:BETTY POZO SANCHEZ..... DNI:.....10473654

Grado y Especialidad del validador:.....Docencia y Gestión Educativa.....

San Juan de Luriganchode MAYO. del 2021

 MAG: BETTY POZO SANCHEZ

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES SOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Habilidades básicas							
1	¿Prestas atención a las personas que te están hablando y haces un esfuerzo para comprender lo que te están diciendo?	X		X		X		
2	¿Inicias conversaciones con otras personas y luego las mantienes por un momento?	X		X		X		
3	¿Hablas con otras personas sobre cosas de interés mutuo?	X		X		X		
4	¿Estableces la información que necesita saber y se la pide a la persona adecuada?	X		X		X		
5	¿Permites que los demás sepan que estás agradecido con ellos por algo que hicieron por tí?	X		X		X		
6	¿Te esfuerzas por conocer personas por propia iniciativa?	X		X		X		
7	¿Ayudas a presentar a nuevas personas con otras?	X		X		X		
8	¿Dices a los demás lo que le gusta de ellos o de lo que hacen?	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidades avanzadas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Pides ayuda cuando la necesita?	X		X		X		
10	¿Eliges la mejor forma de ingresar a un grupo que está realizando una actividad y luego te integras de manera adecuada?	X		X		X		
11	¿Explicas instrucciones de manera que las personas puedan seguirlas fácilmente?	X		X		X		
12	¿Prestas cuidadosa atención a las instrucciones y luego las sigues?	X		X		X		
13	¿Pides disculpas a los demás cuando haces algo que sabes que está mal?	X		X		X		
14	¿Intentas persuadir a los demás de que tus ideas son mejores o más útiles que las de ellos?	X		X		X		
	Dimensión 3: Habilidades relacionadas a los sentimientos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Intentas comprender y reconocer las emociones que experimentas?	X		X		X		
16	¿Permites que los demás conozcan lo que sientes?	X		X		X		
17	¿Intentas comprender lo que los demás sienten?	X		X		X		
18	¿Intentas comprender el enfado de otra persona?	X		X		X		
19	¿Permites que los demás sepan que te interesas o preocupas por ellos?	X		X		X		
20	¿Cuándo sientes miedo piensas el motivo porque lo sientes y luego intentas hacer algo para disminuirlo?	X		X		X		
21	¿Te das a ti mismo una recompensa después que haces algo bien?	X		X		X		

	Dimensión 4: Habilidades alternativas a la agresión	Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Reconoces cuando es necesario pedir permiso para hacer algo, y luego lo pides a la persona indicada?	X		X		X		
23	¿Ofreces compartir tus cosas con los demás?	X		X		X		
24	¿Ayudas a quien lo necesita?	X		X		X		
25	¿Si tú y alguien están en desacuerdo sobre algo, tratan de llegar a un acuerdo que le satisfaga a ambos?	X		X		X		
26	¿Controlas tu carácter de tal forma que no se le escapan las cosas de las manos?	X		X		X		
27	¿Defiendes tus derechos dando a conocer a los demás cuál es tu posición?	X		X		X		
28	¿Conservas el autocontrol cuando los demás te hacen bromas?	X		X		X		
29	¿Te mantienes al margen de situaciones que podrían ocasionarle problemas?	X		X		X		
30	¿Encuentras otras formas de resolver situaciones difíciles sin tener que pelear?	X		X		X		
	Dimensión 5: Habilidades para hacer frente al estrés	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Le dice a los demás de modo claro pero sin enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta?	X		X		X		
32	¿Intentas responder a los demás y de manera imparcial cuando ellos se quejan de ti?	X		X		X		
33	¿Expresas un cumplido al otro equipo después de un juego si ellos se lo merecen?	X		X		X		
34	¿Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	X		X		X		
35	¿Si te dejan de lado en una actividad luego hace algo para sentirte mejor en esa situación?	X		X		X		
36	¿Expresas a los demás cuando sientes que un amigo ha sido tratado injustamente?	X		X		X		
37	¿Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la tuya antes de decidir qué hacer?	X		X		X		
38	¿Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular?	X		X		X		
39	¿Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra?	X		X		X		
40	¿Comprendes de que y porque has sido acusado y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que te hizo la acusación?	X		X		X		

41	¿Planificas la mejor forma de exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática?	X		X		X		
42	¿Decides qué cosa quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta?	X		X		X		
Dimensión 6: Habilidades de planificación		Si	No	Si	No	Si	No	
43	¿Si te sientes aburrido, intentas encontrar algo interesante que hacer?	X		X		X		
44	¿Si surge un problema intentas determinar que lo causo?	X		X		X		
45	¿Estableces de manera realista lo que te gustaría realizar antes de empezar una tarea?	X		X		X		
46	¿Determinas de manera realista que tan bien podrías realizar una tarea específica antes de realizarla?	X		X		X		
47	¿Estableces lo que necesitas saber y como conseguir esa información?	X		X		X		
48	¿Determinas en forma realista cuál de tus problemas es el más importante y el que debería ser solucionado primero?	X		X		X		
49	¿Consideras diferentes posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor?	X		X		X		
50	¿Ignoras distracciones y solo prestas atención a lo que quieres hacer?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: BETTY POZO SANCHEZ DNI: 10473654

Grado y Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

San Juan de Luriganchode MAYO. del 2021

.....
 MAG: BETTY POZO SANCHEZ

Anexo 5: Base de datos

Gestión del talento humano

N°	Provisión										Entrenamiento										Desarrollo										Motivación										Mantenimiento										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25	26	27	ST	28	29	30	31	32	33	34	35	36	ST	37	38	39	40	41	42	43	44	45	ST	
1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
5	2	1	3	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	3	1	2	1	2	3	17	2	2	2	1	1	1	2	3	2	16	2	2	1	2	2	4	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15	85
6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	3	4	1	4	4	28	1	2	3	3	2	3	3	3	3	23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	2	3	3	2	3	29	138
7	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
8	1	1	1	1	1	3	3	3	1	15	1	1	1	4	3	3	2	4	3	22	1	3	3	2	2	2	5	5	5	28	5	5	4	4	4	3	1	1	1	28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	17	110
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	27	132	
10	2	1	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	4	2	2	1	1	1	15	2	2	1	1	1	2	2	3	3	17	1	1	2	2	5	1	2	2	18	2	2	2	1	2	1	1	2	14	77		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	4	1	4	4	29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	3	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	2	2	2	2	25	131	
12	2	1	4	1	3	3	3	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	1	3	2	1	2	3	3	3	2	20	1	2	2	2	3	4	2	2	2	20	3	2	2	2	3	2	1	2	3	20	106
13	3	2	1	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	1	1	1	1	2	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	3	3	2	2	1	1	1	2	2	17	95
14	2	3	2	3	2	2	3	3	2	22	2	3	2	4	1	1	1	3	3	20	1	1	2	1	1	2	1	2	1	12	3	4	1	3	2	1	3	3	3	23	3	3	3	3	1	2	1	1	2	19	96
15	3	3	3	1	2	1	2	1	2	18	3	2	1	3	1	1	1	2	3	17	1	1	1	1	1	1	3	2	2	13	3	1	2	2	1	2	2	1	1	15	3	2	1	2	1	1	1	1	1	13	76
16	3	2	2	1	2	1	2	1	2	16	2	2	1	3	2	2	1	3	4	20	1	2	2	1	1	1	1	1	3	13	2	2	1	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	2	2	2	1	1	1	17	86
17	3	2	1	2	2	3	1	1	2	17	2	2	1	3	2	2	1	3	3	19	3	2	1	2	1	1	1	1	2	14	1	2	2	2	2	4	2	3	3	21	3	2	3	3	2	1	2	1	1	18	89
18	5	5	5	1	1	1	5	1	5	29	5	1	1	1	1	5	1	5	5	25	1	5	5	1	3	1	1	5	1	23	1	1	1	1	1	5	5	5	1	21	5	5	5	1	5	5	1	3	1	31	129
19	3	3	3	1	2	2	4	2	2	22	3	1	1	2	2	3	1	3	1	17	4	1	2	1	3	3	3	3	4	24	1	3	3	2	3	3	1	3	1	20	4	3	1	3	1	2	1	3	3	21	104
20	3	2	4	1	2	3	3	2	4	24	4	3	1	3	3	3	1	4	3	25	1	1	2	1	3	2	3	3	3	19	4	3	1	3	2	3	3	2	23	4	4	2	2	1	2	1	3	2	21	112	
21	2	1	2	3	3	2	3	2	4	22	2	1	2	4	1	1	3	3	3	20	1	1	1	1	1	1	2	3	2	13	2	2	1	2	1	3	2	1	2	16	2	3	2	3	1	1	1	1	1	15	86
22	1	1	3	1	1	1	2	1	1	12	3	3	1	3	3	3	2	1	1	20	1	1	1	3	1	3	3	1	3	17	1	1	1	1	3	4	1	1	1	14	1	2	1	1	1	3	1	3	14	77	
23	2	1	1	1	2	2	2	1	1	13	1	1	1	4	2	2	1	1	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	1	1	2	2	2	1	14	73	
24	3	2	3	2	2	2	3	1	2	20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	23	1	3	1	1	1	2	2	3	3	17	2	3	3	3	3	4	2	2	4	26	3	3	3	2	3	1	1	1	2	19	105
25	3	3	3	3	3	1	1	1	3	21	3	3	3	3	1	1	1	4	5	24	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	3	1	1	2	1	3	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	1	1	1	17	92
26	3	3	2	1	2	2	2	2	3	20	3	2	1	3	2	1	2	2	3	19	2	2	2	1	2	2	1	2	3	17	3	2	2	3	2	3	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	94
27	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	2	2	1	3	1	2	1	2	3	17	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	4	2	2	2	21	2	2	1	1	2	1	1	1	1	12	75
28	1	1	1	2	2	1	2	3	2	15	2	2	2	3	2	1	3	2	3	20	2	1	1	1	2	1	1	1	3	13	2	3	1	3	4	2	1	1	2	19	2	1	2	2	1	1	1	2	1	13	80
29	1	3	3	1	3	1	3	1	3	19	1	3	1	2	2	2	1	3	1	16	1	3	3	1	2	1	1	1	1	14	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	15	75
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	1	1	4	14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	2	5	1	1	1	18	1	3	1	3	1	1	1	1	2	14	67
31	5	4	5	5	5	5	3	3	2	37	1	5	4	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	3	3	1	1	5	4	5	4	5	31	5	5	5	5	5	5	1	5	2	38	189

32	3	5	3	3	3	3	2	3	1	26	3	3	3	2	3	4	3	3	3	27	3	3	2	3	5	3	3	3	3	28	2	3	1	3	3	3	2	3	4	24	3	3	3	3	2	2	1	2	22	127	
33	4	3	2	3	2	5	5	4	3	31	5	5	4	3	4	3	3	3	2	32	3	3	3	4	3	2	3	2	5	28	5	4	3	5	5	4	3	4	3	36	3	3	2	3	3	3	4	5	3	29	156
34	3	4	2	4	3	2	1	2	3	24	1	4	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	2	4	3	2	32	1	2	3	1	4	2	5	4	5	27	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	149
35	3	4	3	3	3	2	1	2	4	25	3	2	3	5	4	5	2	3	5	32	5	4	5	3	4	3	3	3	2	32	1	2	4	3	2	3	5	4	5	29	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
36	3	4	3	4	3	2	1	2	4	26	3	2	2	5	4	5	2	3	5	31	5	4	5	3	4	3	4	3	2	33	1	2	4	3	2	2	5	4	5	28	2	3	5	5	4	5	2	4	5	35	153
37	5	5	5	5	4	4	4	3	2	37	1	5	5	3	4	3	5	5	4	35	5	5	3	5	5	5	5	4	4	41	4	3	2	1	5	5	3	4	3	30	5	5	4	5	5	3	1	5	3	36	179
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	5	5	4	5	4	3	4	3	37	3	3	2	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	3	4	3	3	3	2	3	3	1	25	183
39	2	2	3	2	3	3	1	1	5	22	4	2	2	4	2	1	1	2	3	21	1	1	3	2	2	3	2	3	3	20	1	1	5	4	2	2	4	2	1	22	1	2	3	1	1	3	3	3	1	18	103
40	2	4	4	5	5	4	3	2	3	32	3	4	4	4	4	4	4	3	34	5	4	3	2	4	4	5	5	4	36	3	2	3	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	5	4	3	5	3	4	35	168	
41	4	3	3	3	4	4	5	5	5	36	2	5	5	2	3	5	5	5	5	37	5	3	3	4	3	3	3	4	4	32	5	5	5	2	5	5	2	3	5	37	5	5	5	5	3	3	2	2	5	35	177
42	4	4	3	4	3	2	4	3	3	30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	31	4	3	3	4	4	3	4	3	2	30	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30	4	4	3	4	3	4	3	3	31	152	
43	3	4	3	4	2	2	3	4	4	29	3	2	2	5	2	2	1	2	3	22	4	2	3	3	4	3	4	2	2	27	3	4	4	3	2	2	5	2	2	27	1	2	3	4	2	3	5	4	2	26	131
44	5	5	5	5	5	5	3	4	4	42	2	5	5	4	5	5	5	5	41	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	41	5	3	4	2	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	1	1	1	5	33	195	
45	3	5	5	5	3	5	3	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	4	37	5	5	1	3	5	5	5	3	5	37	3	4	4	1	4	4	5	4	5	34	5	5	4	5	5	1	1	3	5	34	179
46	3	5	4	5	5	5	4	4	4	39	3	5	5	5	5	4	4	5	3	39	4	4	2	3	5	4	5	5	5	37	4	4	4	3	5	5	5	5	4	39	4	5	3	4	4	2	2	5	5	34	188
47	1	3	2	4	1	2	2	2	3	20	4	2	4	3	3	3	1	3	2	25	2	2	2	1	3	2	4	1	2	19	2	2	3	4	2	4	3	3	3	26	1	3	2	2	2	2	5	2	1	20	110
48	5	3	3	5	4	4	5	4	3	36	3	5	5	4	5	4	3	4	5	38	5	3	2	5	3	3	5	4	4	34	5	4	3	3	5	5	4	5	4	38	3	4	5	5	3	2	4	2	3	31	177
49	1	5	5	5	5	5	3	3	2	34	3	1	2	5	4	4	3	4	5	31	5	5	4	1	5	5	5	5	5	40	3	3	2	3	1	2	5	4	4	27	3	4	5	5	5	4	2	1	5	34	166
50	3	5	2	5	3	3	3	1	1	26	4	3	3	4	3	1	3	3	4	28	3	5	5	3	5	2	5	3	3	34	3	1	1	4	3	3	4	3	1	23	3	3	4	3	5	5	3	5	3	34	145
51	1	5	5	5	4	3	4	3	4	34	4	4	4	3	4	3	4	5	3	34	4	4	3	1	5	5	5	4	3	34	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33	4	5	3	4	4	3	3	4	4	34	169
52	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35	2	4	3	4	3	4	4	5	5	34	5	5	3	3	3	4	4	4	5	36	4	4	4	2	4	3	4	3	4	32	4	5	5	5	5	3	4	3	3	37	174
53	3	4	3	4	4	2	3	3	3	29	4	2	5	4	3	3	4	4	4	33	3	5	1	3	4	3	4	4	2	29	3	3	3	4	2	5	4	3	3	30	4	4	4	3	5	1	3	2	2	28	149
54	3	3	5	3	3	3	3	4	4	31	4	2	3	5	3	3	3	5	4	32	4	3	3	3	3	5	3	3	3	30	3	4	4	4	2	3	5	3	3	31	3	5	4	4	3	3	4	3	3	32	156
55	4	3	5	3	3	5	2	3	3	31	3	5	5	4	3	5	4	4	5	38	4	5	5	4	3	5	3	3	5	37	2	3	3	3	5	5	4	3	5	33	4	4	5	4	5	5	3	3	4	37	176
56	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	2	2	4	3	2	3	2	2	3	23	4	4	3	3	3	3	3	2	4	29	3	2	2	2	2	4	3	2	3	23	2	2	3	4	4	3	3	5	2	28	128
57	3	1	4	1	3	4	3	3	3	25	4	4	4	1	3	3	3	4	4	30	3	2	2	3	1	4	1	3	4	23	3	3	3	4	4	4	1	3	3	28	3	4	4	3	2	2	2	2	3	25	131
58	3	3	4	5	3	3	4	4	3	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	4	3	3	3	3	4	5	3	3	31	4	4	3	2	3	3	3	2	2	26	3	3	3	4	3	3	2	3	3	27	140
59	4	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	1	3	4	4	3	3	2	4	26	3	4	4	4	3	3	2	3	2	28	3	3	1	2	1	3	4	4	3	24	3	2	4	3	4	4	1	3	3	27	129
60	4	2	4	3	2	3	3	4	3	28	1	5	3	3	3	3	4	4	4	30	5	3	4	4	2	4	3	2	3	30	3	4	3	1	5	3	3	3	3	28	4	4	4	5	3	4	4	3	2	33	149
61	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38	1	5	3	3	3	4	4	4	4	31	4	2	4	4	5	4	4	5	5	37	4	4	3	1	5	3	3	3	4	30	4	4	4	4	2	4	2	2	4	30	166
62	4	5	4	3	4	3	3	4	5	35	2	3	4	3	2	3	3	4	4	28	3	4	3	4	5	4	3	4	3	33	3	4	5	2	3	4	3	2	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	2	30	155
63	4	5	5	5	4	3	5	4	4	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	4	5	3	4	5	5	5	4	3	38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	4	5	5	4	5	3	4	3	4	37	199
64	2	5	1	1	3	1	1	1	3	18	1	3	5	5	1	1	3	1	5	25	1	1	3	2	5	1	1	3	1	18	1	1	3	1	3	5	5	1	1	21	3	1	5	1	1	3	1	3	2	20	102
65	1	3	5	3	4	5	3	4	2	30	5	3	2	5	4	3	3	2	4	31	3	3	4	1	3	5	3	4	5	31	3	4	2	5	3	2	5	4	3	31	3	2	4	3	3	4	5	5	1	30	153
66	3	3	4	5	5	4	1	3	3	31	3	4	5	5	4	5	5	5	4	40	5	5	5	3	3	4	5	5	4	39	1	3	3	3	4	5	5	4	5	33	5	5	4	5	5	3	5	3	40	183	
67	4	3	4	2	3	4	1	1	3	25	4	4	4	3	5	2	3	2	5	32	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	31	1	1	3	4	4	3	5	2	27	3	2	5	4	3	4	2	4	5	32	147
68	4	5	4	3	3	4	3	3	2	31	1	3	4	5	3	2	4	3	4	29	3	3	4	4	5	4	3	3	4	33	3	3	2	1	3	4	5	3	2	26	4	3	4	3	3	4	1	1	3	26	145
69	2	4	2	5	4	4	3	2	3	29	3	2	4	5	3	3	3	4	4	31	3	2	3	2	4	2	5	4	4	29	3	2	3	3	2	4	5	3	3	28	3	4	4	3	2	3	4	4	2	29	146

70	4	5	5	5	4	3	2	2	3	33	2	5	5	3	3	5	3	4	3	33	4	4	1	4	5	5	5	4	3	35	2	2	3	2	5	5	3	3	5	30	3	4	3	4	4	1	3	5	1	28	159
71	4	5	5	5	5	4	3	4	5	40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	3	4	5	1	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	4	2	4	39	200
72	5	5	2	5	3	5	5	5	4	39	2	4	3	1	4	5	3	4	2	28	4	3	1	5	5	2	5	3	5	33	5	5	4	2	4	3	1	4	5	33	3	4	2	4	3	1	4	2	4	27	160
73	3	5	4	4	3	3	4	3	2	31	3	4	4	3	4	3	3	5	3	32	3	5	4	3	5	4	4	3	3	34	4	3	2	3	4	4	3	4	3	30	3	5	3	3	5	4	3	4	3	33	160
74	3	3	5	4	3	5	3	4	4	34	5	4	3	5	4	3	5	3	4	36	3	4	3	3	3	5	4	3	5	33	3	4	4	5	4	3	5	4	3	35	5	3	4	3	4	3	5	4	4	35	173
75	2	5	1	5	2	2	2	3	3	25	4	2	2	5	3	3	1	1	1	22	5	5	3	2	5	1	5	2	2	30	2	3	3	4	2	2	5	3	3	27	1	1	1	5	5	3	4	5	5	30	134
76	1	4	3	3	4	1	3	2	4	25	3	4	3	3	4	3	3	4	4	31	3	4	3	1	4	3	3	4	1	26	3	2	4	3	4	3	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30	141
77	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	5	5	4	3	39	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39	5	4	3	5	5	3	1	4	3	33	194
78	3	3	3	4	3	3	4	3	2	28	3	3	3	3	4	4	5	3	4	32	5	5	2	3	3	3	4	3	3	31	4	3	2	3	3	3	3	4	4	29	5	3	4	5	5	2	3	5	4	36	156
79	3	5	4	5	5	5	3	3	5	38	1	4	2	5	5	2	3	5	5	32	5	5	1	3	5	4	5	5	5	38	3	3	5	1	4	2	5	5	2	30	3	5	5	5	5	1	5	3	3	35	173
80	4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	4	3	3	4	4	3	1	4	3	29	158
81	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	2	4	3	4	3	3	2	3	27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	3	3	3	2	4	3	4	3	28	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31	145
82	3	5	3	4	3	5	5	3	5	36	1	5	5	5	5	5	5	5	4	40	5	5	1	3	5	3	4	3	5	34	5	3	5	1	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	1	2	1	5	33	182
83	3	5	3	3	3	5	5	3	5	35	5	1	1	5	3	1	5	4	5	30	3	4	3	3	5	3	3	3	5	32	5	3	5	5	1	1	5	3	1	29	5	4	5	3	4	3	3	4	5	36	162
84	2	5	5	5	4	3	4	5	1	34	1	5	5	4	3	4	5	5	5	37	5	5	1	2	5	5	5	4	3	35	4	5	1	1	5	5	4	3	4	32	5	5	5	5	5	1	4	1	5	36	174

Habilidades sociales

Nº	Habilidades básicas									Habilidades sociales avanzadas							Habilidades relacionadas a los sentimientos								Habilidades alternativas a la agresión									
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	9	10	11	12	13	14	ST	15	16	17	18	19	20	21	ST	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	2	3	5	3	4	3	2	4	26	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	4	5	5	3	29	
2	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	3	4	3	25	4	3	3	3	4	4	3	4	28	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3	4	4	3	3	5	22	4	4	4	5	4	5	4	30	4	3	3	4	5	5	4	4	32	
4	5	4	3	4	5	4	4	2	31	3	3	2	2	4	3	17	4	4	4	4	3	2	2	23	3	2	2	5	5	5	5	3	30	
5	3	4	3	3	4	3	5	3	28	4	3	4	3	3	3	20	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	3	5	3	4	4	4	29	
6	5	4	5	5	4	4	5	4	36	4	4	4	5	5	3	25	3	4	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	5	4	5	38	
7	3	3	4	4	3	5	3	4	29	4	3	3	3	5	3	21	3	3	4	3	3	4	4	24	3	4	3	5	3	4	3	4	29	
8	4	5	3	5	5	5	5	3	35	3	5	3	4	5	4	24	5	3	4	4	5	5	5	31	5	5	5	3	5	5	3	5	36	
9	5	4	5	5	5	4	3	5	36	4	4	5	5	5	5	28	4	3	5	4	5	4	4	29	5	5	5	3	5	4	3	4	34	
10	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	4	3	3	4	5	24	3	4	4	5	5	5	4	30	5	5	3	4	5	4	3	4	33	
11	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
12	5	5	4	3	5	5	3	5	35	4	1	4	3	4	5	21	5	3	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	4	5	5	5	39	
13	5	5	4	3	5	4	3	4	33	4	4	3	5	4	3	23	3	5	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	4	3	4	36	
14	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4	2	3	5	5	5	24	5	4	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	4	39	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	3	3	3	23	3	2	2	3	4	3	5	22	5	5	5	2	2	3	4	2	28	
16	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	3	3	3	5	5	23	4	5	5	3	5	5	5	32	5	5	5	4	3	3	4	5	34	
17	5	5	5	5	5	4	3	4	36	5	4	3	5	4	3	24	1	5	5	5	4	5	5	30	5	5	5	5	4	4	5	5	38	
18	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	5	30	5	5	5	5	5	4	4	4	37	
19	5	4	4	2	2	3	4	2	26	3	2	3	2	3	3	16	3	4	4	3	5	5	4	28	3	5	5	4	5	5	4	5	36	
20	4	4	5	4	3	3	4	5	32	2	4	3	3	3	4	19	2	2	2	4	4	5	4	23	4	4	3	4	4	5	5	5	34	
21	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	5	5	5	4	4	36	
22	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	5	4	3	2	22	2	4	5	3	3	3	4	24	3	3	5	3	3	3	4	4	28	
23	3	4	3	4	3	3	4	3	27	5	3	3	3	3	3	20	4	3	3	3	4	3	4	24	4	3	3	4	3	4	3	3	27	
24	3	4	5	4	4	3	3	5	31	3	4	4	4	3	4	22	4	4	3	3	4	3	3	24	3	5	3	3	3	3	4	4	28	
25	3	5	4	3	3	3	4	4	29	3	4	3	3	4	3	20	4	5	2	4	5	5	4	29	3	3	3	3	3	4	4	5	28	
26	4	4	5	5	3	3	4	4	32	5	3	4	4	5	4	25	4	5	3	4	4	4	5	29	3	4	4	4	4	5	4	5	33	
27	5	4	3	4	3	4	5	5	33	2	4	3	5	3	1	18	4	3	5	4	4	5	3	28	4	4	4	5	5	5	5	5	37	
28	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	4	25	
29	3	5	4	3	3	4	4	5	31	3	1	3	5	3	3	18	4	4	4	4	4	3	4	27	5	3	3	4	4	4	4	1	28	
30	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	3	3	5	4	26	3	5	3	5	3	3	3	3	28	
31	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	5	3	5	31	
32	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	5	5	25	5	5	5	5	4	4	1	1	30	
33	2	1	1	3	3	1	1	1	13	1	1	1	1	3	3	10	3	3	1	3	3	4	3	20	3	3	3	3	2	2	2	2	20	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	4	27	3	3	3	3	3	5	5	25	5	5	5	2	3	3	3	4	30	

35	5	4	2	5	5	5	5	5	36	3	3	3	1	4	3	17	1	3	3	3	5	3	3	21	5	5	5	5	5	4	4	5	38
36	5	5	5	5	4	4	1	1	30	1	1	5	5	5	5	22	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	4	4	3	5	4	35
37	5	5	5	5	5	5	3	4	37	3	3	3	1	1	4	15	5	4	4	5	5	5	5	33	5	3	3	3	5	3	2	4	28
38	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	3	3	3	4	3	19	3	3	5	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	3	3	4	5	3	3	3	5	29	3	3	3	3	3	3	18	4	5	3	3	3	3	3	24	3	3	4	5	3	4	4	4	30
40	4	5	4	4	4	3	5	4	33	4	4	4	3	5	3	23	4	3	3	4	3	3	3	23	5	3	2	5	5	5	5	4	34
41	2	2	2	2	2	2	2	4	18	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	1	2	17	3	3	3	2	2	2	3	21
42	3	4	4	4	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	4	26	5	5	5	5	4	2	2	2	30
43	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	25
44	3	3	3	3	3	3	5	4	27	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	3	35
45	5	4	4	4	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	2	17	1	3	3	3	4	4	4	22	4	4	4	5	5	5	5	4	36
46	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	3	2	5	5	35
47	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	5	3	5	28
48	5	5	4	5	4	4	4	3	34	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	4	5	5	26	5	5	5	5	3	4	5	4	36
49	5	5	5	5	5	5	3	4	37	5	5	5	5	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	3	3	3	29
50	5	5	5	5	3	2	5	5	35	4	4	5	5	4	5	27	3	3	3	3	5	5	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
51	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	4	4	5	4	32	4	5	5	4	5	3	4	5	35
52	2	2	4	2	2	2	2	2	18	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	3	2	2	2	2	18
53	4	5	3	4	3	4	2	5	30	5	2	3	4	4	2	20	4	2	3	4	2	2	4	21	3	5	3	4	4	4	5	5	33
54	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	2	3	3	4	4	19	5	4	3	4	4	3	4	27	4	5	5	4	4	3	5	5	35
55	5	3	5	4	5	3	4	5	34	3	3	3	4	4	4	21	5	5	3	3	4	3	5	28	3	5	5	5	5	4	4	4	35
56	5	4	5	5	4	5	4	3	35	5	3	4	3	3	4	22	3	4	3	4	5	4	3	26	5	4	5	4	3	4	4	4	33
57	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	4	3	4	5	4	25	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	4	4	4	3	5	5	35	5	3	5	4	4	5	26	5	5	3	5	5	3	5	31	4	5	5	4	5	5	5	4	37
59	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	3	4	4	5	5	25	4	3	3	3	5	4	5	27	5	4	5	4	5	4	4	2	33
60	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	5	5	4	30
61	4	3	5	3	3	3	3	5	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	4	4	5	4	30
62	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	5	4	5	5	4	4	36
63	5	4	3	4	5	4	4	2	31	3	3	2	2	4	3	17	4	4	4	4	3	2	2	23	3	2	2	5	5	5	5	3	30
64	3	4	5	3	4	5	5	3	32	4	3	4	3	3	3	20	3	4	4	3	5	5	4	28	3	5	5	5	5	4	3	5	35
65	5	4	5	5	4	4	5	4	36	4	4	4	5	5	3	25	3	4	5	5	5	5	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	5	5	4	4	5	5	4	4	36	4	3	4	5	5	4	25	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	5	5	5	4	5	4	37
67	4	5	3	5	5	5	5	3	35	3	5	3	4	5	4	24	5	3	4	4	5	5	5	31	5	5	5	3	5	5	3	5	36
68	5	4	5	5	5	4	3	5	36	4	4	5	5	5	5	28	4	3	5	4	5	4	4	29	5	5	5	3	5	4	3	4	34
69	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	25
70	3	3	3	3	3	3	5	4	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	5	3	4	5	5	4	4	4	34
71	3	3	3	3	5	3	3	3	26	4	1	4	3	4	5	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	3	3	2	2	2	2	3	2	19	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	5	17	5	5	5	5	5	4	3	4	36

73	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4	2	3	5	5	5	24	5	4	3	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	4	39
74	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	3	3	3	23	3	2	2	3	4	3	5	22	5	5	5	2	2	3	4	2	28
75	5	4	5	5	4	5	5	5	38	4	3	3	3	5	5	23	4	5	5	3	5	5	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	3	18	1	5	5	5	4	5	5	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	3	3	3	3	3	3	5	4	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	4	4	4	37
78	5	4	4	2	2	3	4	2	26	3	2	3	2	3	3	16	3	4	4	3	5	5	4	28	3	5	5	4	5	5	4	5	36
79	4	4	5	4	3	3	4	5	32	2	4	3	3	3	4	19	2	2	2	4	4	5	4	23	4	4	3	4	4	5	5	5	34
80	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	5	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	3	3	3	3	4	26
81	5	5	5	5	5	4	4	4	37	3	3	3	3	3	2	17	2	4	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	4	25
82	5	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
83	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	4	4	4	5	4	26	4	4	3	3	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	4	4	38
84	5	5	4	5	5	5	4	4	37	5	4	5	5	4	5	28	4	5	2	4	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	4	5	38

N°	Habilidades para hacer frente al estrés													Habilidades sociales de planificación										Total
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	ST	43	44	45	46	47	48	49	50			
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	48	4	4	3	4	3	4	4	4	30	181	
2	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	46	4	3	3	3	4	3	3	4	27	178	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39	3	3	4	4	3	3	4	3	27	177	
4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	51	4	3	4	4	4	4	4	4	31	183	
5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	48	3	3	3	4	4	3	4	3	27	178	
6	5	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	50	5	5	3	4	5	5	5	5	37	218	
7	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	4	3	3	4	26	171	
8	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	52	5	4	5	3	4	4	5	5	35	213	
9	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	50	5	5	4	3	5	4	5	4	35	212	
10	2	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	51	4	5	3	4	4	5	5	5	35	211	
11	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	5	40	5	4	4	5	5	5	4	5	37	214	
12	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	53	4	5	5	3	4	4	5	5	35	214	
13	5	3	5	4	3	1	5	5	5	4	5	5	50	4	3	3	5	4	4	5	5	33	206	
14	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	5	5	5	4	3	4	5	5	36	216	
15	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5	4	41	3	3	3	2	2	3	4	3	23	176	
16	5	3	3	3	4	2	2	2	4	4	5	4	41	5	5	4	5	5	3	5	5	37	205	
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57	4	3	1	5	5	5	4	5	32	217	
18	5	5	4	3	2	2	4	5	5	5	5	4	49	4	4	4	5	4	4	4	4	33	212	
19	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56	3	3	3	4	4	3	5	5	30	192	
20	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	50	3	4	2	2	2	4	4	5	26	184	
21	3	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	51	4	5	5	5	5	5	5	4	38	225	
22	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	43	3	2	2	4	3	3	3	3	23	177	
23	4	3	5	3	1	4	3	5	4	4	5	5	46	5	5	4	5	5	5	4	5	38	182	
24	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	43	5	4	4	4	3	3	4	5	32	180	
25	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	46	4	5	4	4	2	4	3	3	29	181	
26	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	52	5	4	4	5	3	4	4	4	33	204	
27	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	5	4	4	5	5	4	4	5	36	203	
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	44	4	4	5	4	4	4	4	5	34	177	
29	5	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	44	3	3	4	4	4	4	4	3	29	177	
30	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	50	4	3	3	4	4	3	3	4	28	181	
31	5	4	1	4	5	1	5	5	5	3	3	3	44	3	5	4	4	4	4	4	5	33	205	
32	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	56	4	3	3	3	3	3	3	5	27	200	
33	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26	3	4	3	3	3	3	3	3	25	114	
34	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	47	3	4	3	3	2	3	3	3	24	193	

35	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56	4	3	1	2	3	3	3	3	22	190
36	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	42	5	5	3	3	5	4	4	5	34	197
37	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	41	1	3	3	4	3	3	3	3	23	177
38	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	48	4	5	5	5	3	3	3	3	31	178
39	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	54	5	5	5	5	5	5	4	5	39	194
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	50	5	5	4	3	5	4	3	4	33	196
41	5	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	3	17	115
42	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	4	4	37	196
43	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	46	4	4	4	5	4	5	5	5	36	178
44	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	31	179
45	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	2	45	3	4	3	3	4	3	3	3	26	177
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57	4	4	4	4	3	3	3	4	29	180
47	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	55	4	4	4	4	3	4	4	4	31	176
48	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	39	3	4	4	3	3	4	4	4	29	181
49	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	3	3	4	29	182
50	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44	4	3	3	3	3	4	4	3	27	183
51	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	47	4	5	5	5	5	4	4	5	37	216
52	5	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	37	2	2	2	2	2	3	3	2	18	116
53	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	55	4	2	4	2	3	4	2	2	23	182
54	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	54	4	2	2	2	5	2	5	2	24	187
55	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	54	4	4	5	5	3	3	4	3	31	203
56	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	48	3	4	3	4	3	4	5	4	30	194
57	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	51	5	4	5	5	5	5	5	4	38	224
58	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	52	4	5	5	5	3	5	5	3	35	216
59	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	37	3	3	2	3	3	2	3	2	21	179
60	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	46	4	5	5	4	4	4	4	4	34	180
61	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	54	5	4	3	3	3	3	3	3	27	179
62	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	53	5	5	4	4	4	5	4	5	36	220
63	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	50	4	3	4	4	4	4	3	2	28	179
64	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	52	3	3	3	4	4	3	5	4	29	196
65	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39	5	3	3	3	3	3	5	3	28	182
66	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	53	5	4	5	5	4	5	5	4	37	220
67	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	52	5	4	5	3	4	4	5	5	35	213
68	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	50	5	5	4	3	5	4	5	4	35	212
69	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53	4	5	4	4	4	5	5	3	34	178
70	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	5	42	5	4	4	5	5	5	4	4	36	178
71	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56	4	5	5	3	4	4	5	5	35	183
72	5	3	5	4	3	1	5	5	5	4	5	5	50	4	3	3	5	4	4	5	5	33	169

73	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50	5	5	5	4	3	4	5	5	36	215
74	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	4	31	181
75	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	36	3	3	4	3	4	4	4	3	28	181
76	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	5	5	5	5	4	5	36	180
77	5	5	4	3	2	2	4	5	5	5	5	4	49	4	4	4	2	4	2	4	2	26	178
78	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	56	3	3	3	4	4	3	5	5	30	192
79	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	50	3	4	2	2	2	4	4	5	26	184
80	5	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	53	4	5	4	3	3	5	5	4	33	178
81	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	50	3	4	3	4	3	4	4	4	29	179
82	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	49	5	5	4	5	5	5	4	5	38	182
83	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	46	5	4	4	4	3	3	4	5	32	207
84	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51	4	5	4	5	2	4	5	5	34	217